



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Clima organizacional en la satisfacción laboral y
desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina.**

UNMSM 2015

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctora en Educación

AUTOR

Luisa Hortensia RIVAS DIAZ

ASESOR

Jesahel Yanette VILDOSO VILLEGAS

Lima, Perú

2018



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Rivas, L. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación / Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.



13-R
187-P

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR DOÑA LUISA HORTENSIA RIVAS DIAZ PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 21 días del mes de junio del 2018, siendo 09:30 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por la Dra. MARGARITA PAJARES FLORES (Presidente), Dra. JESAHIEL VILDOSO VILLEGAS (Asesora), Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Jurado Informante), Dr. CARLOS BARRIGA HERNÁNDEZ (Jurado Informante) y la Dr. HUGO RAMÍREZ GAMARRA (Miembro del Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL DAE. FACULTAD DE MEDICINA. UNMSM 2015**, que presenta doña **LUISA HORTENSIA RIVAS DIAZ**, para optar el Grado Académico de Doctora en Educación.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por la Dra. JESAHIEL VILDOSO VILLEGAS (Asesora), Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Jurado Informante), Dr. CARLOS BARRIGA HERNÁNDEZ (Jurado Informante).

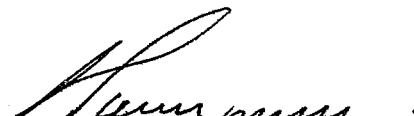
Después de haber escuchado la sustentación del graduando, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de

Muy bueno (18) Dieciocho


Como testimonio del acto que culminó a las 10.35 horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a doña **LUISA HORTENSIA RIVAS DIAZ**, para optar el Grado Académico de Doctora en Educación.


Dra. MARGARITA PAJARES FLORES
Presidente


Dra. JESAHIEL VILDOSO VILLEGAS
Asesora


Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA
Jurado Informante


Dr. CARLOS BARRIGA HERNÁNDEZ
Jurado Informante


Dr. HUGO RAMÍREZ GAMARRA
Miembro del Jurado

DEDICATORIAS

A mis padres por ser parte de mi existencia.

A mis hijos Carlos, Kathy y Kathellyn por su comprensión y apoyo permanente para poder estudiar.

A mi bella nieta Sophia el regalo más grande de Dios después de mis hijos.

A mi esposo Felipe quien con su paciencia logro darme ánimos para avanzar en esta meta tan importante para mí.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por sus múltiples bendiciones, una de ellas lograr esta meta.

A la Dra. Jesahel Vildoso Villegas por su valiosa asesoría y estímulo permanente para concluir con la tesis.

A los maestros del doctorado que hacen posible que muchos profesionales crean en la educación para la transformación del país.

INDICE

Dedicatorias	ii
Agradecimientos	iii
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
INTRODUCCION	xii

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Fundamentación del problema de investigación	1
2. Formulación del problema.....	6
2.1. Problema general	6
2.2. Problemas específicos	6
3. Objetivos	6
3.1. Objetivo general.....	6
3.2 Objetivos específicos	6
4. Justificación	7
5. Formulación de las hipótesis	10
5.1. Fundamentación de las hipótesis	10
5.2. Formulación de las hipótesis	11
5.2. 1. Hipótesis general.....	11
5.2. 2. Hipótesis específicas	11
6. Identificación de las variables	11
7. Metodología de la investigación	12
7.1. Tipificación de la investigación.....	12
7.2. Estrategias para la prueba de hipótesis	13
7.3. Población y muestra.....	14
7.4. Instrumentos de recolección de datos	15
7.4.1. Ficha técnica del instrumento para medir clima organizacional	15
7.4.2. Ficha técnica del instrumento para medir satisfacción laboral	19

7.4.3. Ficha técnica del instrumento para medir desempeño docente	22
8. Glosario de términos	26

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación	27
1.1. Antecedentes internacionales.....	27
1.2. Antecedentes nacionales	31
2. Bases teóricas o teoría sustantiva.....	39
2.1. Aspectos teórico conceptuales sobre clima organizacional.....	39
2.1.1. Concepto de clima organizacional	39
2.1.2. Importancia del clima organizacional	41
2.1.3. Características del clima organizacional	42
2.1.4. Funciones del clima organizacional	44
2.1.5. Dimensiones del clima organizacional	45
2.1.6. Tipologías del clima organizacional	48
2.2. Aspectos teórico conceptuales sobre satisfacción laboral	50
2.2.1. Concepto de satisfacción laboral	50
2.2.2. Causas de la satisfacción laboral	52
2.2.3. Teorías de la satisfacción laboral .La Teoría de Herzberg	53
2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral	54
2.3. Aspectos Teórico Conceptuales sobre Desempeño Laboral	56
2.3.1. Concepto de desempeño laboral	56
2.3.2. Factores que influyen en el desempeño laboral	57
2.3.3. Evaluación del desempeño laboral	58
2.3.4. Beneficios de la evaluación del desempeño	59
2.3.5. Desempeño del docente universitario	61
2.3.6. Evaluación del desempeño docente.....	63
2.3.6.1. Competencias	65
2.3.7. Fines y objetivos de la evaluación del desempeño docente	68
2.3.8. Principios de la evaluación docente	69
2.3.9. Características de la evaluación docente	70
2.3.10. Factores que determinan el desempeño docente	71
2.3.11. Propósito de la evaluación docente	73
2.3.12. Funciones de la evaluación docente	74

2.3.13. Dimensiones del desempeño docente	75
2.3.14. Medición de la evaluación	77
2.3.15. El Modelo Educativo San Marcos	81
2.3.16. Rol del docente Sanmarquino	83
2.3.17. Rol del docente de enfermería en la UNMSM.....	84

CAPÍTULO III. ESTUDIO EMPIRICO

1. Presentación, análisis e interpretación de datos	85
1.1. Análisis descriptivo	86
1.1.1 Análisis del clima organizacional	86
1.1.2. Análisis de la satisfacción laboral	89
1.1.3. Análisis del desempeño docente	93
2. Proceso de la prueba de hipótesis	96
2.1. Análisis inferencial.....	98
2.1.1. Análisis de la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral.....	98
2.1.2. Análisis de la relación del clima organizacional con el desempeño docente	101
3. Discusión de los resultados	104

CONCLUSIONES	111
---------------------------	-----

RECOMENDACIONES	113
------------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	115
---------------------------	-----

Fuentes digitales	115
-------------------------	-----

Fuentes impresas	127
------------------------	-----

ANEXOS	128
---------------------	-----

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Clima organizacional en el Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	86
Tabla 2. Clima organizacional según dimensiones en el Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	87
Tabla 3. Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	89
Tabla 4. Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería según dimensión Factores Extrínsecos. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	90
Tabla 5. Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería según dimensión Factores Intrínsecos. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	91
Tabla 6. Desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	93
Tabla 7. Desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería según dimensiones. Facultad de Medicina. UNMSM. 2015	94
Tabla 8. Análisis de varianza para análisis clima organizacional en la satisfacción laboral	99
Tabla 9. Prueba T-Student para análisis clima organizacional en la satisfacción laboral.....	100
Tabla 10. Resumen del Modelo: Coeficiente de Determinación Clima organizacional en la satisfacción laboral.....	100
Tabla 11. Análisis de varianza para análisis clima organizacional en el desempeño del docente.....	102
Tabla 12. Prueba T-Student para análisis clima organizacional en el desempeño del docente.....	102
Tabla 13. Resumen del Modelo: Coeficiente de Determinación Clima organizacional en el desempeño del docente.....	103

INDICE DE GRAFICOS

	PÁG
Gráfico 1. Clima organizacional en el Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015.....	86
Gráfico 2. Clima organizacional según dimensiones en el Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	87
Gráfico 3. Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	89
Gráfico 4. Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería según dimensión Factores Extrínsecos. Facultad de Medicina UNMSM. 2015.....	90
Gráfico 5. Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería según dimensión Factores Intrínsecos. Facultad de Medicina UNMSM. 2015.....	92
Gráfico 6. Desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015.....	93
Gráfico 7. Desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería según dimensiones. Facultad de Medicina UNMSM. 2015	95

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación estuvo orientado a analizar, explicar y determinar el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. Es una investigación de tipo no experimental, teórico, básico y ex post facto, método descriptivo correlacional causal. La recolección de datos se obtuvo a través de cuestionarios tipo Likert que fueron validados y confiables mediante juicio de expertos y pruebas estadísticas: prueba binomial y coeficiente de correlación de Pearson.

Para el análisis de consistencia interna se utilizó el Alpha de Crombach siendo los valores 0.80, 0.71 y 0.90 para clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño docente respectivamente, lo cual indica que tienen buena consistencia interna.

Como prueba estadística para los datos recolectados, se utilizó el modelo de análisis de regresión lineal múltiple el cual permitió medir la relación de la variable X en cada una de las variables Y_1 e Y_2 ; según este modelo se obtuvo que el valor p-valor= 0.000 es menor a 0.05 por lo que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio, lo que indica que el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño docente están relacionados directamente es decir que a un mejor clima organizacional mejor satisfacción y desempeño docente.

Los resultados muestran que existe influencia significativa entre las variables en estudio, el clima organizacional influye en un 78.4 % con la satisfacción laboral y un 96% en el desempeño docente.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, desempeño docente, estudiantes, enfermería.

ABSTRACT

The objective of this research was aimed at analyzing, explaining and determining the level of influence of the organizational climate on job satisfaction and the performance of the teaching staff of the Academic Nursing Department. UNMSM School of Medicine. It is a non-experimental, theoretical, basic and ex post facto type of investigation, descriptive correlational causal method. The data collection was obtained through Likert type questionnaires that were validated and reliable by expert judgment and statistical tests: binomial test and Pearson correlation coefficient.

For the analysis of internal consistency, the crombach Alpha was used, with the values 0.80, 0.71 and 0.90 for organizational climate, job satisfaction and teacher performance respectively, which indicates that they have good internal consistency.

As a statistical test for the data collected, the multiple linear regression analysis model was used, which allowed to measure the relationship of the variable X in each of the variables Y1 and Y2; according to this model it was obtained that the p-value = 0.000 is less than 0.05, so there is statistical evidence to reject the null hypothesis and accept the study hypothesis, which indicates that the organizational climate, job satisfaction and teacher performance they are directly related, that is, to a better organizational climate, better satisfaction and teacher performance.

The results show that there is significant influence between the variables under study, the organizational climate influences 78.4% with job satisfaction and 96% in teacher performance.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, teaching performance, students, nursing.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar, explicar e determinar o nível de influência do clima organizacional na satisfação profissional e no desempenho do corpo docente do Departamento de Enfermagem Acadêmico. Escola de Medicina da UNMSM. É um tipo de investigação não experimental, teórico, básico e ex post facto, método causal correlacional descritivo. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários do tipo Likert, validados e confiáveis por julgamento pericial e testes estatísticos: teste binomial e coeficiente de correlação de Pearson.

Para a análise da consistência interna, utilizou-se o alfa crombach, com os valores 0,80, 0,71 e 0,90 para clima organizacional, satisfação no trabalho e desempenho do professor respectivamente, o que indica que eles têm boa consistência interna.

Como teste estatístico dos dados coletados, foi utilizado o modelo de análise de regressão linear múltipla, que permitiu medir a relação da variável X em cada uma das variáveis Y1 e Y2; de acordo com este modelo, obteve-se que o p-valor = 0,000 é menor que 0,05, havendo evidências estatísticas para rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese do estudo, que indica que o clima organizacional, a satisfação no trabalho e o desempenho do professor estão diretamente relacionados, isto é, a um melhor clima organizacional, melhor satisfação e desempenho do professor.

Os resultados mostram que há influência significativa entre as variáveis em estudo, o clima organizacional influencia 78,4% com a satisfação no trabalho e 96% no desempenho do professor.

Palavras-chave: Clima organizacional, satisfação no trabalho, desempenho docente, estudantes, enfermagem

INTRODUCCION

El presente estudio tiene como objetivo general analizar, explicar y determinar el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción y el desempeño del docente de enfermería en una Universidad Pública de Lima y como propósito proporcionar evidencias científicas a la institución para establecer estrategias de intervención que permitan mejorar el clima organizacional, la satisfacción laboral y por ende el desempeño del docente de enfermería.

En los últimos años se viene dando especial importancia a la formación integral de recursos humanos en salud, especialmente cuando de enfermería se trata, ya que esta carrera profesional se ha auto-identificado como una profesión humanista, que se adhiere a una filosofía básica centrada en el ser humano y su interacción con el entorno. El objetivo de la enfermería es esencialmente buscar el beneficio del paciente, la familia y comunidad, por ello se necesita de un profesional competente que utilice sus conocimientos, habilidades y actitudes para emitir juicios clínicos, solucionar problemas y realizar tareas costo-eficaces. (Zabalegui, 2003)

De allí, nace la necesidad de que la formación del futuro profesional de enfermería debe basarse en sólidos principios científicos, éticos, humanísticos que le permitan cumplir su labor con eficiencia y eficacia, labor que solo se cumplirá si tiene el acompañamiento y monitoreo de docentes competentes, calificados y comprometidos con la educación universitaria de calidad.

Es en este marco y en el de las normas vigentes, que se requiere de una evaluación oportuna del desempeño docente que permita obtener datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, directivos y colegas. (Valdés, 2006)

Sin embargo, el docente no es un individuo aislado de un contexto, es parte de una organización que tiene una serie de características como las condiciones laborales y regímenes de trabajo, las relaciones interpersonales entre jefes y trabajadores, la

motivación, incentivos y otros que son necesarios tener en cuenta si se desean buenos resultados o productividad de calidad, es así que el estudio del clima organizacional permitirá conocer como es percibida la institución por los docentes, logrando identificar fortalezas y debilidades y su influencia en la satisfacción laboral, identificando las fuentes de satisfacción o insatisfacción laboral, que estarían incidiendo en su propio desempeño laboral, y por ende en la calidad educativa en enfermería.

El presente trabajo de investigación tiene la siguiente estructura: capítulo I planteamiento del problema, que incluye la fundamentación y formulación del problema de investigación, objetivos, justificación, hipótesis, variables, metodología y glosario de términos, el capítulo II referido al Marco teórico contiene los antecedentes y la base teórica, en el capítulo III se presenta el estudio empírico e incluye la presentación análisis e interpretación de datos, el proceso de prueba de hipótesis y la discusión de resultados, luego se presentan las conclusiones y recomendaciones, finalmente se expone la bibliografía revisada y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Fundamentación del problema de investigación

El ser humano vive en continua interacción con sus semejantes, es decir que el hombre por naturaleza es un ser eminentemente social, por esta razón las personas se relacionan mutuamente de forma compleja y continua compartiendo comportamientos, pensamientos, creencias y valores (Feris y Castro, 2006).

Esta relación se establece en cualquiera de las facetas o etapas por las que el individuo atraviesa a lo largo de toda su vida, una de ellas es en el campo laboral, esto es en las organizaciones donde por lo general pasa gran parte de su tiempo contribuyendo al logro de objetivos institucionales y personales.

Al respecto, Robbins (2013) refiere que el trabajo es un proceso en el que el hombre aplica conocimientos, habilidades y energías, demanda interacción con los compañeros y jefes, acatar las reglas de la institución o empresa y sus políticas, cumplir con diferentes niveles de rendimiento y vivir en buenas condiciones de trabajo entendidas estas como el conjunto de circunstancias en la cual se desarrollan las actividades laborales y que tienen significado tanto para obtener experiencia como en la dinámica de las relaciones laborales, por ello, el trabajo es sin lugar a dudas, el aspecto más importante de la sociedad, ya que relaciona todas las esferas del ser con las del quehacer humano.

Blanch, Espuny, Gala, y Martín (2003) refieren que las condiciones de trabajo inciden especialmente sobre la calidad de vida laboral, la salud, el bienestar psicológico en general y en particular sobre la motivación, la satisfacción, rendimiento laboral, la implicación con el trabajo, las patologías profesionales (desgaste físico y psicológico como el síndrome de burnout) y las disfunciones organizacionales entre otros, por ello es importante que cada organización preste atención a las condiciones en las cuales se está expuesto, ya que cada una de éstas es vital para el bienestar del trabajador. En este sentido existen diversos indicadores de calidad de vida laboral, entre los cuales se tiene al clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral. (Chiavenato, 2003)

Robbins (2013) menciona que el clima organizacional es un concepto que se forma a partir de las percepciones que tienen los trabajadores acerca de la organización a la que pertenecen, convirtiéndose en un indicador de bienestar y satisfacción laboral, que influye directamente en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores. Considera numerosas variables relacionadas a los valores de la organización, las creencias, costumbres, prácticas institucionales, el ambiente físico y las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y que es necesario esclarecer para conocer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su incidencia en los cambios organizacionales.

La satisfacción laboral, a su vez es una respuesta afectiva y subjetiva a la presencia o ausencia de un aspecto real o imaginado del trabajo, supone realidades, juicios valorativos y ciertos efectos sobre el bienestar y desarrollo; en otras palabras, se refiere a la actitud del trabajador frente a su propio quehacer, al estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto a las recompensas que éste le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo de gerencia entre otros (Louffat , 2012).

Para Chiavenato (2003) la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la institución y el desempeño laboral, es decir que el clima influye en los niveles de satisfacción del empleado y en el desempeño de las personas en relación a los resultados.

Por su parte, el desempeño laboral definido como la actividad que el trabajador realiza para que se logren los objetivos institucionales según Robbins (2013) y Bittel (2000) es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre su trabajo, las actitudes hacia sus logros, por las políticas, las normas, la visión y misión de la organización, es decir por el ambiente laboral en el que se desenvuelve; aspectos que deben ser evaluados en forma permanente e ininterrumpida a fin de impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los trabajadores. (Citado en Aguirre, 2012).

Es así, que el clima organizacional puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño en la organización y/o la satisfacción laboral, en tal sentido es vital para el directivo o gerente obtener información acerca de estos procesos a fin de tomar decisiones

oportunas y favorables para la institución y generar condiciones de trabajo apropiados que faciliten el logro de los objetivos y las metas laborales, profesionales y personales en los trabajadores, disminuyendo así los problemas relacionales y el ausentismo laboral entre otros. (Robbins, 2013)

Por su parte, las universidades son instituciones académicas que funcionan como empresas y están conscientes de los retos que deben asumir en el marco de la globalización y la calidad, por ello la formación de profesionales de excelencia no solo depende de un buen currículo de estudios sino de los actores comprometidos con el proceso de enseñanza aprendizaje, los estudiantes y en especial los profesores, ya que ellos se convierten en la guía, el modelo que debe orientar al estudiante para el logro de las competencias establecidas; esto exige de las autoridades reconocerlos como actores fundamentales del sistema educativo garantizando su capacitación permanente, adecuadas condiciones laborales y regímenes de trabajo, salarios, carrera profesional que permitan hacer efectiva la calidad en la enseñanza y la investigación (Declaración de la Conferencia Regional sobre la Educación Superior de América Latina y El Caribe, 2008). Por ende, la docencia incluye un conjunto de funciones, actividades y tareas que dada su complejidad y magnitud requieren ser asumidas con un alto grado de profesionalización. (CINDA, 2012)

De ello se deriva la necesidad de elevar la calidad de la gestión del personal docente universitario para contribuir tanto a fortalecer su rol y elevar el profesionalismo en la labor que realiza, como lograr resultados pertinentes y cumplir con su responsabilidad social, esto incluye la evaluación como una vía para mejorar la calidad del desempeño y formular las pautas de acción requeridas para su desarrollo en función de las necesidades y exigencias institucionales y del contexto social.

En este contexto, el desarrollo profesional docente se incrementa cuando los profesores tienen las oportunidades que les brindan las autoridades, cuando existen condiciones ambientales y de relaciones interpersonales con sus pares que les permita reflexionar sobre el quehacer que les demanda la sociedad, lo que implica el diseño de proyectos innovadores con un sentido cada vez mayor de “visión pedagógica”, por ello para Brunet (2005) el desempeño docente y la satisfacción laboral se ven influenciados por el clima organizacional en el que se trabaja. (Citado en Ramos, 2012)

En enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, los docentes de esta carrera, realizan una labor orientada a lograr el perfil académico profesional establecido en el Plan Curricular 2011 de la Escuela Profesional basado en una formación integral, con fundamentos científicos, humanísticos, filosóficos, epistemológicos, tecnológicos y doctrinarios que capacitan al estudiante para brindar cuidado holístico a la persona, familia y comunidad en las diversas fases del ciclo de vida, con competencias cognitivas, afectivas y procedimentales que le permitan actuar en forma eficiente y eficaz durante su quehacer cotidiano como enfermero, esto requiere desde ya modelos de docentes, no solo transmisores de información y/o de conocimientos sino que además demuestren coherencia con su actuar, que sean capaces de trabajar en equipo, con diversas habilidades sociales, además de tener las competencias propias que se requiere como enfermero, es decir que el docente de enfermería debe conocer y aplicar diversas estrategias de enseñanza aprendizaje que permitan o faciliten formar un profesional capaz de responder a los retos que la sociedad actual y los del futuro exigen.

Por ello, una formación integral, holística del educando basada en valores, depende no solo de los estudiantes sino fundamentalmente del rol que cumpla el docente como facilitador y promotor de la enseñanza-aprendizaje, en sí de la calidad de su desempeño, lo cual podrá lograrse si se labora en un clima organizacional saludable, con condiciones que favorezcan una buena satisfacción laboral y buen desempeño docente.

Valdez (2006) reitera este aspecto señalando la necesidad de un docente calificado para asumir los retos y desafíos de la calidad educativa, que esté satisfecho laboralmente, con una actitud positiva a la mejora continua, en general hacia su puesto de trabajo, esto implica la evaluación permanente de su quehacer.

En ese marco, la presente investigación pretende abordar la temática del clima organizacional donde labora el docente y cómo éste se relaciona con la satisfacción y el desempeño laboral del mismo, entendiéndose que la primera es una variable que se relaciona con el bienestar o satisfacción de las personas en el trabajo y en consecuencia también afecta su desempeño.

En relación a ello, se puede mencionar que durante las experiencias como docente en la Facultad de Medicina, Departamento Académico de Enfermería constantemente se observa

situaciones tales como: “discusiones entre las colegas”, “frases como “porqué tengo que trabajar tantas horas”, “porqué no les dan más horas a otras docentes” “deseo saber que carga cumplen las otras personas sino, no acepto la que se me está asignando”, asimismo al preguntar a algunas docentes sobre qué les parece el clima organizacional y si se encuentran satisfechas en el trabajo refieren “ el clima organizacional es malo” “en realidad no quisiera venir a trabajar pero que se hace, hay que hacerlo”, “No estoy satisfecha aquí por la gran demanda de trabajo, para lo que nos pagan y además porque se me cruza con mis otros trabajos”, “no hay supervisión para los que incumplen ni para los que cumplimos, por eso te desmotivas, da ganas de faltar, de no asistir a las reuniones” “ hay argollas, eso no va a cambiar nunca”

De igual forma al preguntar a los estudiantes sobre cómo perciben el desempeño de los docentes refieren “mejor me guardo mi opinión” “pareciera que vienen a amargarse siempre” “no sé si algún día las entenderé”, otros manifiestan “las docentes ni se preparan, siempre dan los mismos temas, son copia de Wikipedia, ni siquiera le hacen algún cambio”, “es mejor no evaluarlos realmente como son porque si no te ponen malas notas, se la agarran con el estudiante” otros refieren “ es mejor no decir nada a los docentes si no enseñan bien o faltan o llegan tarde porque si no se agarran con uno y ponen malas notas” “la mayoría de las docentes les da igual si aprendemos o no”, “mucho se habla de un cuidado integral humanizado pero al final no lo practican ellas mismas”,

Al respecto, es preciso señalar que la docencia en enfermería en la UNMSM demanda horas de teoría y laboratorio en aula y prácticas en diversas instituciones de salud, los horarios son únicos, es decir que se labora todo el día según las asignaturas que se dictan, por lo general en las mañanas son las prácticas y en las tardes la teoría y laboratorios, cautelando el cumplimiento de las competencias planificadas en los sílabos y programas de instrucción clínica y comunitaria.

Otro aspecto importante a mencionar es que desde el año 2013 existen en la UNMSM nuevas normas sobre asignación de carga académica para los docentes lo cual ha generado diversos comentarios desde “abuso de autoridad” hasta otros términos poco propositivos, incrementándose las “quejas” de parte de los docentes y evidenciándose entre otros en “falta del docente a las reuniones de coordinación” “entrega de notas tardíamente a las jefaturas”, “cambios de horarios sin conocimiento de las jefaturas” entre otros.

2. Formulación del problema

2.1. Problema general.

¿Cuál es el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015?

2.2. Problemas Específicos:

- a) ¿Cuál es el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015?
- b) ¿Cuál es el nivel de influencia del clima organizacional en el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015?
- c) ¿Cuál es el clima organizacional en el que labora el docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM.2015?
- d) ¿Cuál es la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015?
- e) ¿Cuál es el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Analizar, explicar y determinar el nivel de influencia del el clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina. UNMSM.

3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM.
- b) Establecer el nivel de influencia del el clima organizacional en el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM.

- c) Analizar el clima organizacional en el que labora el docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM
- d) Explicar la satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM.
- e) Determinar el desempeño de los docentes del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM

4. Justificación

La presente investigación surge ante la necesidad de atender prioritariamente los diversos conflictos que se generan en el ambiente laboral entre los miembros integrantes del Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina, UNMSM, de promover una cultura de calidad basada fundamentalmente en el respeto y en la identidad institucional que genere satisfacción laboral y por ende repercuta en el buen desempeño docente.

Los docentes son recursos humanos importantes para el buen funcionamiento de las organizaciones educativas ya que a partir de su desempeño se optimizarán los recursos y por ende se logrará el éxito organizacional.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. Un buen clima favorece la mayor satisfacción de los individuos, la mejor ejecución de sus tareas, la comunicación abierta y fluida, los procesos de relación personal, grupal, intergrupal y organizacional, es decir, en definitiva favorece la mejor calidad de vida laboral. (Santa Eulalia, J y Sampedro, B, 2012)

Cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo, con un clima organizacional satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias necesarias para desarrollar su trabajo y son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales, es más probable obtener mejores resultados laborales en alto desempeño, compromiso o cooperación. La relación de las variables organizacionales y personales

presenta una influencia relevante sobre la dinámica de la vida organizacional. (Chiang, M, Martín, M y Núñez, A, 2010)

La satisfacción laboral implica una perspectiva positiva o negativa que el sujeto tiene respecto a distintos aspectos de su puesto de trabajo y ambiente organizacional (Robbins, 2013); Michalos (2014) agrega que representa el grado en que a un individuo le gusta su trabajo. (Citado en Pujol, 2016).

Por ello según Ardouin (2000) refiere que mediante el estudio de satisfacción laboral los directivos obtendrán evidencias científicas sobre los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal, de esa forma podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las disposiciones generales con el fin de mejorar la perspectiva de los trabajadores. La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva hacia la organización. (Citado en Garzón, 2005)

Las universidades peruanas en la actualidad vienen asumiendo una serie de retos y desafíos que le exige no solo la sociedad, sino la nueva Ley Universitaria N° 30220 y la exigencia de la calidad educativa (acreditación institucional), lo que requiere del concurso eficiente y eficaz de autoridades, docentes, estudiantes y trabajadores administrativos, y la generación y mantenimiento de un ambiente basado en el respeto mutuo, la consideración individual así como la equidad en las oportunidades entre las más destacables, bases importantes para contribuir con la formación integral de los futuros profesionales, en este caso de enfermería cuyo objeto y sujeto de atención es el ser humano que merece un trato digno sin distinción de clase, religión y sexo.

El desempeño docente entendido como el cumplimiento de sus funciones, requiere de evaluación con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes y por ende en el logro de los objetivos educacionales, importante en todo proceso de enseñanza-aprendizaje especialmente cuando se trata de profesionales de la salud ya que su labor se orienta a la atención y cuidado de las personas. (Montenegro, 2007)

Chiavenato (2003) agrega que el desempeño laboral constituye la estrategia individual para lograr los objetivos institucionales, y por ello debe considerarse prioritario el ambiente laboral y el logro de sus expectativas personales y profesionales.

En el ámbito práctico, las conclusiones del presente estudio podrán servir como fuente de información válida y confiable para las autoridades de Enfermería y de la Facultad de Medicina, con el fin de proponer y/o definir programas de intervención, planes o proyectos de mejora que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afecten el compromiso y la productividad del potencial humano así como desarrollar un buen sistema de seguimiento y evaluación orientado a contribuir con un desempeño eficiente que redunde en la calidad educativa que se brinde a los futuros profesionales de enfermería.

En el ámbito teórico, los estudios realizados en el campo educativo a la fecha solo enfocan una o dos de las variables mencionadas en el problema, pero aún no se han hecho investigaciones en docencia con las tres variables: clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño docente, lo cual se considera de relevancia dado que el docente debe laborar como en cualquier empresa o institución bajo ciertas condiciones laborales que le brinden satisfacción y a su vez contribuyan en un buen desempeño.

Los Departamentos Académicos en la Universidad, son unidades de servicio que reúnen a un conjunto de docentes de la misma especialidad, comprometidos con los fines de la institución. (UNMSM. Estatuto, 2016) Sus miembros realizan la gestión de los contenidos curriculares entre los que se encuentran: la toma de decisiones conjunta, el establecimiento de objetivos y contenidos de la educación, la frecuente interrelación y comunicación abierta entre sus integrantes, una visión compartida y un liderazgo efectivo de las autoridades entre otros. Condiciones que influyen en la satisfacción de sus miembros y que repercuten en el buen desempeño del docente de enfermería y por ende en la calidad de la formación del futuro profesional. Por ello se requieren no solo jefes sino líderes en la conducción de los procesos académico-administrativos establecidos.

Enfermería es una profesión orientada al cuidado del ser humano de manera integral, por ello se requiere que los docentes que enseñen las asignaturas profesionales o de especialidad, tengan un perfil idóneo basado en las funciones que le compete, en la

realidad actual y en los retos que le exige la sociedad cambiante, docentes con calidad personal y profesional.

5. Formulación de hipótesis

5.1. Fundamentación de las hipótesis:

Louffat (2012) refiere que el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo no dependen solamente de las características personales de los trabajadores, sino también de la forma en que éstos perciben su clima de trabajo y los componentes de la organización. En tal sentido, Brunet (2005) afirma que el clima laboral que viven los trabajadores de la organización debe ser óptimo para garantizar su satisfacción y el desempeño eficiente de éste. (Citado en Ramos, 2012)

Los primeros modelos que consideran estas tres variables, como el de Litwin & Stringer (1968) o Lawler, Hall & Oldman (1974), quienes señalan que las variables de estructura organizacional y procedimientos organizacionales, tendrían un efecto directo sobre el clima organizacional el cual afectaría la motivación y las conductas y resultados organizacionales, entre los cuales se encontraría la satisfacción laboral y el desempeño. (Citados en Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo, 2011)

Sin embargo modelos más actuales basados en evidencia empírica como el de Kopelman, Brief & Guzzo (1990), señalan que la satisfacción laboral media la relación entre clima y desempeño, lo mismo que el modelo de Parker (2003), quien refiere que las actitudes hacia el trabajo especialmente la satisfacción laboral, en conjunto con la motivación median la relación entre clima y desempeño. (Citados en Rodríguez, et al 2011)

Para Chiavenato (2003) la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la institución y el desempeño laboral. Es decir que el clima influye o se asocia con los niveles de satisfacción del empleado y en el desempeño de las personas en relación a los resultados.

Las hipótesis planteadas guardan coherencia con el problema y objetivos formulados en el presente estudio de investigación

5.2. Formulación de las hipótesis

5.2.1. Hipótesis general.

Hi. “El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño del docente de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM”

Ho. “El clima organizacional no influye significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño del docente de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM”

5.2.2. Hipótesis Específicas

H₁. “Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería”.

H₀. “No existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería”.

H₂. “Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería”.

H₀. “No existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería”.

H₃. “El clima organizacional que predomina en el Departamento Académico de Enfermería es poco saludable”.

H₀. “El clima organizacional que predomina en el Departamento Académico de Enfermería es saludable”.

H₄. “Existe satisfacción laboral media en los docentes que laboran en el Departamento Académico de Enfermería”.

H₀. “Existe alta satisfacción laboral en los docentes que laboran en el Departamento Académico de Enfermería”.

H₅. “Los docentes del Departamento Académico de Enfermería tienen un regular desempeño según los estudiantes de enfermería”

H₀. “Los docentes del Departamento Académico de Enfermería tienen un buen desempeño según los estudiantes de enfermería”

6. Identificación de las variables

Para la identificación y clasificación de variables se ha considerado la clasificación de la Dra. Barrientos (2013).

CLASIFICACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Según la Función que cumplen en la hipótesis.	Variable independiente	Variable dependiente	Variable dependiente
Por su naturaleza	Variable atributiva	Variable atributiva	Variable atributiva
Por la posesión de la característica	Variable continua	Variable continua	Variable continua
Por el método de medición de las variables	Variable cualitativa que luego pasará a medirse haciendo uso de instrumentos validados y confiables.	Variable cualitativa que luego pasará a medirse haciendo uso de instrumentos validados y confiables.	Variable cualitativa que luego pasará a medirse haciendo uso de instrumentos validados y confiables.
Por el número de valores que adquieren	Variable politómica puesto que cada variable asumirá más de dos valores en cada caso.	Variable politómica puesto que cada variable asumirá más de dos valores en cada caso.	Variable politómica puesto que cada variable asumirá más de dos valores en cada caso.

Valores finales que adopta cada Variable en estudio:

Valor del Clima Organizacional	Valor de Satisfacción Laboral	Valor de Desempeño Docente
Saludable	Alta	Bueno
Poco Saludable	Media	Regular
No Saludable	Baja	Deficiente

7. Metodología de la investigación.

7.1. Tipificación de la investigación.

Se ha considerado la clasificación de Barrientos, E (2013)

1. Según el tipo de conocimientos previos usados en la investigación: Científicas.
2. Según la naturaleza del objeto de estudio: Factual o empírica
3. Según el tipo de pregunta planteada en el problema: Teórica o pura o sustantiva o básica. Tipo investigación no experimental, explicativa.

4. Según el método de contrastación de hipótesis: De efecto a causa
5. Según el método de estudio de las variables: Investigación cuantitativa
6. Según el número de variables: multivariado
7. Según el ambiente donde se realiza: Bibliográfica y de campo
8. Según el tipo de datos que producen: Secundarias
9. Según el enfoque utilitario predominante: Teoréticas
10. Según la profundidad con que se trata el tema: Estudios en profundidad
11. Según el tiempo de aplicación de la variable: Transversal

Es una investigación de tipo no experimental, teórico, básico y ex post facto porque usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández, 2014)

Método descriptivo correlacional causal: Debido a que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Las correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, 2014)

7.2. Estrategias para la prueba de hipótesis

Terminado el diseño metodológico y la elaboración de los instrumentos para cada una de las variables en estudio, se procedió a someter a los procedimientos de validez y confiabilidad mediante el juicio de expertos, la prueba binomial, el coeficiente de correlación de Pearson y el Alfa de Crombach.

Las unidades de estudio estuvieron conformadas por los docentes del Departamento Académico de Enfermería y por estudiantes de enfermería del cuarto y quinto año de estudios que voluntariamente aceptaron participar en el estudio.

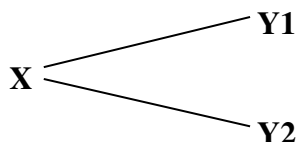
Aplicación de los instrumentos diseñados: El primer y segundo instrumento sobre clima organizacional y satisfacción laboral respectivamente fue aplicado a los docentes. El tercer instrumento sobre desempeño docente fue aplicado a los estudiantes de Enfermería de cuarto y quinto año de estudios.

Luego de recogidos los datos se procedió a su procesamiento (matriz de datos para cada variable en estudio), seguidamente se analizó la información con la ayuda de software SPSS, versión 19 y haciendo uso de Excel.

Para el análisis estadístico se utilizó el modelo de análisis de regresión múltiple el cual permitió medir la relación que existe entre la variable X (clima organizacional) y las variables Y_1 (satisfacción laboral) e Y_2 (desempeño docente).

Luego del análisis estadístico, se procedió a la discusión de resultados y la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

El diseño de la investigación según el número de variables es univariado-multivariado porque se pretende conocer el efecto de una variable (X) sobre más de una variable (Y_1 , Y_2) (Barrientos, 2013)



Donde:

X. Variable: Clima organizacional

Y_1 : Variable: Satisfacción laboral

Y_2 : Variable: Desempeño docente

7.3. Población y muestra

La población estuvo constituida inicialmente por todos los docentes nombrados que laboran del Departamento Académico de Enfermería (61), sin embargo 10 no desearon participar o no se les encontró en el momento de recojo de datos. Por lo que la muestra finalmente quedó constituida por 51 docentes

También se consideró como población a todos los estudiantes de enfermería y de acuerdo a los criterios de inclusión la muestra quedó constituida por los estudiantes del cuarto y quinto año de estudios de la Escuela Académico Profesional de Enfermería, en total 91.

Criterios de Inclusión

Docentes:

- Ser docente nombrado del Departamento Académico de Enfermería.
- Que acepten participar en la investigación
- Docentes de sexo femenino y masculino.

Estudiantes:

- Del cuarto y quinto año de estudios de la EAPE
- Que acepten participar en la investigación
- De ambos sexos

Criterios de exclusión y/o eliminación:

- Docentes y estudiantes que no acepten participar en la investigación.
- Que inasistan el día de la citación para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos.

7.4. Instrumentos de Recolección de Datos.

Para el recojo de datos, se hizo uso de tres cuestionarios tipo Likert, uno para medir clima organizacional, otro para satisfacción laboral y el tercero para medir el desempeño docente.

Cada instrumento tiene como estructura una introducción, las instrucciones, los datos generales y los datos específicos o contenidos en sí, en base a los indicadores del estudio.

A continuación se presenta la ficha técnica de cada instrumento:

7.4.1. Ficha técnica del cuestionario tipo Likert para medir clima organizacional

Autor: Luisa Hortensia Rivas Díaz.

Objetivo: El presente cuestionario tipo Likert permite medir el clima organizacional que predomina en el Departamento Académico de Enfermería.

Ámbito de aplicación: Docentes nombrados del Departamento Académico de Enfermería, Facultad de Medicina. UNMSM.

Duración: Su aplicación dura aproximadamente de 10 a 15 minutos por persona.

Ítems del cuestionario: El total de ítems es 42. El cuestionario tipo Likert está conformado por 5 dimensiones: Ambiente físico, estructura, ambiente social, aspectos personales y comportamiento organizacional.

Puntuación de cada ítem: Para otorgar los puntos a cada ítem se consideró las alternativas del cuestionario.

En el cuadro adjunto se presenta el puntaje correspondiente a cada ítem.

ALTERNATIVAS	PUNTAJE (+)	PUNTAJE (-)
Totalmente de acuerdo	4	1
De acuerdo	3	2
Desacuerdo	2	3
Totalmente en desacuerdo	1	4

Normas de corrección: Para la corrección del cuestionario tipo Likert se consideró:

- Los valores de la variable.
- El nivel de medición.
- El puntaje para cada ítem y
- La frecuencia de cada valor.

A continuación se presentan los valores y el nivel de medición de la variable clima organizacional: (Ver Anexo D)

VALORES	NIVEL DE MEDICION
Saludable	114 - 138
Poco saludable	92 - 113
Nada saludable	69 - 91

Cualidades del cuestionario:

Confiabilidad: Para establecer la confiabilidad del cuestionario tipo Likert para medir clima organizacional se hizo una prueba piloto aplicando a 12 docentes contratados del Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina UNMSM, año académico 2015 II.

Luego se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada enunciado,

posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente.

Obtenido los puntajes totales se procedió a aplicar el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach (α) obteniendo un valor de 0,80 es decir excelente confiabilidad.

La medida de la fiabilidad mediante el Alfa de Crombach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

CLIMA ORGANIZACIONAL

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^{42} S_i^2}{S_x^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{42}{42-1} \left[1 - \frac{25.9}{120} \right]$$

$$\alpha = 0.8032$$

$$\alpha = 0.80$$

K: items

S: varianza

S²: desviación estándar.

Valores de los Niveles de confiabilidad:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández, R y otros (2014).

Validez de contenido:

La validez del contenido del cuestionario tipo Likert para medir el clima organizacional fue realizada por juicio de expertos, quienes verificaron si los ítems guardan o no coherencia con la teoría presentada, la operacionalización de la variable, los objetivos planteados en la presente investigación, la relevancia de los ítems, la claridad de los mismos y la secuencia. Es importante señalar que el cuestionario tipo Likert estaba compuesto por 42 ítems, y al no haber variación quedó finalmente integrada por los 42 ítems.

Además se realizó la validez interna que incluyó el análisis estadístico de ítem por ítem aplicando el coeficiente de correlación de Pearson lo que contribuyó a seleccionar los ítems pertinentes para medir la variable de investigación. Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$ se consideran válidos, por lo tanto en este caso hay en general buena validez para las preguntas del cuestionario pues todos son mayores a 0.20. (Ver Anexo P)

Los jueces expertos que participaron fueron seis docentes de reconocida trayectoria académica:

1. Dra. Aurora Soledad Marrou Roldàn
2. Dra. Emma Graciela Campos Pacheco
3. Dra. María Luisa Matalinares Calvet
4. Dr. Pedro Tito Huamani
5. Dr. Elías Jesús Mejía Mejía
6. Dr. Carlos Cabrera Rivas

Respecto a la validez de contenido se aplicó la prueba binomial obteniéndose valores menores o iguales a 0,05 (0,035) lo cual es muy significativo

A continuación las frecuencias y porcentajes de opinión del juicio de expertos respecto a la validez de contenido del instrumento:

ASPECTOS	CRITERIOS				TOTAL	
	APROPIADO		MUY APROPIADO			
	f	%	f	%	f	%
Intencionalidad	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Suficiencia	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Consistencia	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Coherencia	1	16.7	5	83.3	6	100.0

El 100% de los jueces expertos manifiestan que el cuestionario tipo Likert presenta 95.8 % de validez por lo tanto es muy apropiado para medir la variable clima organizacional en todas sus dimensiones.

7.4.2. Ficha técnica del cuestionario tipo Likert para medir satisfacción laboral

Autor: Luisa Hortensia Rivas Díaz.

Objetivo: El presente cuestionario tipo Likert permite medir la satisfacción laboral en los docentes del Departamento Académico de Enfermería.

Ámbito de aplicación: Docentes nombrados del Departamento Académico de Enfermería, Facultad de Medicina. UNMSM.

Duración: Su aplicación dura aproximadamente 10 15 minutos por persona.

Ítems del cuestionario: El total de ítems es 58 .El cuestionario tipo Likert está conformado por 2 dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Puntuación de cada ítem: Para otorgar los puntos a cada ítem debemos considerar las alternativas del cuestionario.

En el cuadro adjunto se presenta el puntaje correspondiente a cada ítem.

ALTERNATIVAS	PUNTAJE (+)	PUNTAJE (-)
Totalmente de acuerdo	4	1
De acuerdo	3	2
Desacuerdo	2	3
Totalmente en desacuerdo	1	4

Normas de corrección: Para la corrección del cuestionario tipo Likert se consideró:

- Los valores de la variable.
- El nivel de medición.
- El puntaje para cada ítem , y
- La frecuencia de cada valor.

A continuación se presenta los valores y el nivel de medición de la variable satisfacción laboral: (Ver Anexo E)

VALORES	NIVEL DE MEDICION
ALTA	165 - 204
MEDIA	136 - 164
BAJA	99 - 135

Cualidades del cuestionario:

Confiabilidad: Para establecer la confiabilidad del cuestionario tipo Likert para medir satisfacción laboral se hizo una prueba piloto aplicando a 12 docentes contratados del Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina UNMSM, año académico 2015 II.

Luego se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada enunciado, posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente.

Obtenido los puntajes totales se procedió a aplicar el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach (α) obteniendo un valor de 0,71 es decir muy confiable.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Crombach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

SATISFACCIÓN LABORAL

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^{58} S^2_i}{S^2_x} \right]$$

$$\alpha = \frac{58}{58-1} \left[1 - \frac{33.04}{108.2651} \right]$$

$$\alpha = 0.7070$$

$$\alpha = 0.71$$

Donde:

k = número de ítems (preguntas) del instrumento

S = Varianza

S^2 = Desviación estándar

Se hizo la sumatoria de las desviaciones y se sacó la desviación estándar de los totales. Obtenidos los puntajes totales se procedió a aplicar el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach (α) obteniendo un valor de 0,71 es decir muy confiable.

Valores de los niveles de confiabilidad:

0,5 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,6 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández, R y otros (2014).

Validez de contenido:

La validez del contenido del cuestionario tipo Likert para medir satisfacción laboral fue realizada por juicio de expertos, quienes verificaron si los ítems guardan o no coherencia con la teoría presentada, la operacionalización de la variable, los objetivos planteados en la presente investigación, la relevancia de los ítems, la claridad de los mismos y la secuencia. Es importante señalar que el cuestionario tipo Likert estaba compuesto por 58 ítems, y al no haber variación quedó finalmente integrada por los 58 ítems.

Además se realizó la validez interna que incluyó el análisis estadístico de ítem por ítem aplicando el coeficiente de correlación de Pearson lo que contribuyó a seleccionar los ítems pertinentes para medir la variable de investigación. Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$ se consideran válidos, por lo tanto en este caso hay en general buena validez para las preguntas del cuestionario pues todos son mayores a 0.20. (Ver Anexo Q)

Los jueces expertos que participaron fueron seis docentes de reconocida trayectoria académica:

1. Dra. Aurora Soledad Marrou Roldàn
2. Dra. Emma Graciela Campos Pacheco
3. Dra. María Luisa Matalinares Calvet
4. Dr. Pedro Tito Huamani
5. Dr. Elías Jesús Mejía Mejía.
6. Dr. Carlos Cabrera Rivas

Respecto a la validez de contenido se aplicó la prueba binomial obteniéndose valores menores o iguales a 0,05 (0,035) lo cual es significativo.

A continuación las frecuencias y porcentajes de opinión del juicio de expertos respecto a la validez de contenido del instrumento:

ASPECTOS	CRITERIOS				TOTAL	
	APROPIADO		MUY APROPIADO			
	f	%	f	%	f	%
Intencionalidad	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Suficiencia	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Consistencia	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Coherencia	1	16.7	5	83.3	6	100.0

El 100% de los jueces examinadores manifiestan que el cuestionario tipo Likert presenta 95.8 % de validez por lo tanto es muy apropiado para medir la variable satisfacción laboral en todas sus dimensiones.

7.4.3. Ficha técnica del cuestionario tipo Likert para medir desempeño docente

Autor: Luisa Hortensia Rivas Díaz.

Objetivo: El presente cuestionario tipo Likert permite medir el desempeño docente según los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería.

Ámbito de aplicación: Docentes nombrados del Departamento Académico de Enfermería, Facultad de Medicina. UNMSM.

Duración: Su aplicación dura de 15 a 20 minutos por persona.

Ítems del cuestionario: El total de ítems es 33. El cuestionario tipo Likert está conformado por 6 dimensiones: dominio de objetivos, de contenido, uso de métodos y procedimientos metodológicos, clima psicológico, medios de enseñanza y motivación.

Puntuación de cada ítem: Para otorgar los puntos a cada ítem debemos considerar las alternativas del cuestionario.

En el cuadro adjunto se presenta el puntaje correspondiente a cada ítem.

ALTERNATIVAS	PUNTAJE (+)	PUNTAJE (-)
Totalmente de acuerdo	4	1
De acuerdo	3	2
Desacuerdo	2	3
Totalmente en desacuerdo	1	4

Normas de corrección: Para la corrección del cuestionario tipo Likert se consideró:

- Los valores de la variable.
- El nivel de medición.
- El puntaje para cada ítem , y
- La frecuencia de cada valor.

A continuación se presenta los valores y el nivel de medición de la variable desempeño laboral: (Ver anexo F)

VALORES	NIVEL DE MEDICION
BUENO	107 - 128
REGULAR	84 - 106
DEFICIENTE	63 - 83

Cualidades del cuestionario:

Confiabilidad: Para establecer la confiabilidad del cuestionario tipo Likert para medir desempeño laboral se hizo una prueba piloto aplicando a 27 estudiantes de Enfermería de la Facultad de Medicina UNMSM, año académico 2015 II.

Luego se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada enunciado, posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente.

Obtenidos los puntajes totales se procedió a aplicar el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach (α) obteniendo un valor de 0,94 es decir excelente confiabilidad.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Crombach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

DESEMPEÑO LABORAL

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^{33} S^2_i}{S^2_x} \right]$$

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left[1 - \frac{10.61}{124.7} \right]$$

$$\alpha = 0.9435$$

$$\alpha = 0.94$$

K: items

S: varianza

S²: desviación estándar.

Valores de los Niveles de Confiabilidad.

0,5 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,6 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández, R y otros (2010).

Validez de contenido:

La validez del contenido del cuestionario tipo Likert para medir el desempeño docente fue realizada por juicio de expertos, quienes verificaron si los ítems guardan o no coherencia con la teoría presentada, la operacionalización de la variable, los objetivos planteados en la presente investigación, la relevancia de los ítems, la claridad de los mismos y la secuencia. Es importante señalar que el cuestionario tipo Likert estaba compuesto por 33 ítems, quedando finalmente integrada por los 33 ítems.

Además se realizó la validez interna que incluyó el análisis estadístico de ítem por ítem aplicando el coeficiente de correlación de Pearson lo que contribuyó a seleccionar los ítems pertinentes para medir la variable de investigación. Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$ se consideran válidos, por lo tanto en este caso hay en general buena validez para las preguntas del cuestionario pues todos son mayores a 0.20. (Ver Anexo R)

Los jueces expertos que participaron fueron seis docentes de reconocida trayectoria académica:

1. Dra. Aurora Soledad Marrou Roldàn
2. Dra. Emma Graciela Campos Pacheco
3. Dra. María Luisa Matalinares Calvet
4. Dr. Pedro Tito Huamani
5. Dr. Elías Jesús Mejía Mejía.
6. Dr. Carlos Cabrera Rivas

Respecto a la validez de contenido se aplicó la prueba binomial obteniéndose valores menores o iguales a 0,05 (0,035) lo cual es significativo

A continuación las frecuencias y porcentajes de opinión del juicio de expertos respecto a la validez de contenido del instrumento:

ASPECTOS	CRITERIOS				TOTAL	
	APROPIADO		MUY APROPIADO			
	f	%	f	%	f	%
Intencionalidad	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Suficiencia	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Consistencia	0	0.0	6	100.0	6	100.0
Coherencia	1	16.7	5	83.3	6	100.0

El 100% de los jueces examinadores manifiestan que el cuestionario tipo Likert presenta 95.8 % de validez, por lo tanto es muy apropiado para medir la variable desempeño docente en todas sus dimensiones

8. Glosario de términos.

Clima organizacional:

Son las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables, factores o dimensiones como: estructura, liderazgo, responsabilidad, resultados y recompensas, comunicación, relaciones y confort, apoyo y cooperación, estándares, conflictos, obstáculos, toma de decisiones, identidad, innovación, motivación, remuneración, control y riesgo. (Louffat, 2012) (García, 2009)

Satisfacción laboral:

Estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral o como consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales. (Robbins, 2013)

Desempeño docente:

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones y se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Montenegro, 2007) cuya evaluación es importante por ser un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos y colegas. (Valdez, 2006)

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación.

A continuación se exponen los antecedentes referidos a las variables en estudio, siendo necesario especificar que existen muy pocas las investigaciones con las tres variables en conjunto y en el campo de la docencia.

1.1. Antecedentes internacionales.

Campos, Cl. (2013) en su trabajo de investigación para optar el Grado de Doctor en Educación en la Facultad de Educación Universidad de Montemorelos, titulado: “Modelo de Asociación entre Factores de Satisfacción y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios”. Precisa como hipótesis general que el modelo empírico en el cual la percepción que tienen los docentes del grado de calidad del clima organizacional y la percepción del nivel de desempeño del liderazgo académico como predictores, en primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral; y en un segundo nivel, de la autopercepción del nivel del desempeño laboral de los docentes de pregrado del sistema educativo de la IASD de la DIA ¿tienen una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico?

La investigación fue empírica cuantitativa, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria y multivariante. Se estudió la población de docentes de nivel pregrado de las universidades adventistas de habla hispana de la DIA. Se administró un instrumento a 214 docentes de siete universidades. El proceso estadístico sustantivo se basó en el análisis de diagramas de secuencia mediante modelos de ecuaciones estructurales, realizado en AMOS 6.0.

Se validaron tres modelos con la muestra de docentes de pregrado. El modelo principal mostró dos de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1: $\chi^2 = 4105.868$ ($p = .000$), $\chi^2 / gl = 1.697$, GFI = .690, CFI = .864 y RMSEA = .057. El modelo alterno uno mostró dos de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1: χ^2 igual a $\chi^2 = 4108.318$ ($p = .000$), $\chi^2 / gl = 1.698$, GFI = .585, CFI = .864 y RMSEA = .053. El modelo alterno dos mostró tres de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1: $\chi^2 = 1847.106$ ($p = .000$), $\chi^2 /$

gl = 1.595, GFI = .781, CFI = .907 y RMSEA = .053. El modelo principal y el modelo alternativo no tuvieron suficiente adecuación para explicar las relaciones causales entre las diferentes variables latentes. Los índices de bondad de ajuste del modelo alternativo dos indicaron ser adecuados para explicar las relaciones entre factores de satisfacción laboral y desempeño laboral.

Entre las principales conclusiones se tiene: Los hallazgos de la presente investigación revelaron que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte, de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral. Si los directivos de las universidades adventistas de habla hispana de la DIA analizaran cada uno de los indicadores utilizados para evaluar el constructo clima organizacional y establecieran programas de mejoramiento de dichos indicadores podría verse reflejado en un aumento significativo de la satisfacción y desempeño laboral de sus docentes.

Castro, S. (2012) realizó un estudio de investigación para optar el grado de doctor en Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa Académico de Administración de Empresas. Bogotá, titulado: “Relación del Desempeño Laboral con el Clima Organizacional del Grupo de Educación Aeronáutica del Comando Aéreo de Combate No. 1”

En el desarrollo de este proyecto de grado se buscó establecer la relación que existe entre los resultados del clima organizacional y las calificaciones de desempeño laboral de los funcionarios del Grupo de Educación Aeronáutica (GRUEA) del Comando Aéreo de Combate No.1 (CACOM 1), unidad de la Fuerza Aérea, con el fin de establecer los parámetros que puedan mejorar la efectividad laboral, realizando un análisis de resultados de las evaluaciones mensuales de desempeño laboral de los empleados y aplicando el cuestionario FOCUS-93 para el diagnóstico del clima organizacional actual del grupo.

En el desarrollo de la etapa de investigación se entrevistó al oficial del Grupo de Educación Aeronáutica encargado de los recursos humanos, sobre la forma en que el grupo maneja la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral,

permitiendo realizar una apreciación de la afectación que tiene el clima organizacional sobre el desempeño de los empleados.

El estudio brinda un gran aporte a la institución y a los recursos de la nación, ya que permite establecer un modelo para mejorar el desempeño respecto al clima organizacional que puede ser aplicado en otras guarniciones militares. La metodología se enriquecerá por los aportes investigativos que serán aplicables en problemas reales. La presente investigación es valiosa e importante, ya que incrementa el nivel de conocimiento de los participantes en el campo del clima organizacional, aspecto generador de valor en los recursos humanos.

Entre las conclusiones se menciona que una vez realizada, analizada y procesada la investigación referente a la relación existente entre el clima organizacional y las evaluaciones de desempeño laboral del personal del GRUEA del CACOM 1, se pudo inferir que en general el clima organizacional determina en parte el comportamiento de los trabajadores; comportamiento que genera productividad en la organización a través de un desempeño laboral eficiente o deficiente según sea el caso, y la eficiencia laboral depende de un ambiente motivador y participativo, una organización como la Fuerza Aérea Colombiana que brinda autonomía en el desarrollo del cargo y permite a cada empleado ser valorado según el alcance de sus objetivos personales, requiere personal altamente motivado e identificado con la organización y Comandantes orientados al desarrollo constante de nuevas estrategias enfocadas a mejorar el clima organizacional para poder alcanzar una elevada productividad.

Rodríguez, A., Paz, M., Lizana, J., Cornejo, F (2011) realizaron una investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: “Evaluación en una empresa pública chilena” .Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Empresarial, en la Universidad de Talca, Chile.

El problema principal fue: ¿De qué manera el Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral como predictor del desempeño? Objetivo General: Determinar y Evaluar de qué manera el Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral como predictor del desempeño. Hipótesis General: El Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral como predictor del desempeño.

Este estudio pretende determinar si existe una relación significativa entre las variables y si el clima organizacional o la satisfacción laboral son predictores significativos del desempeño y sus dimensiones específicas. El estudio es transversal correlacional, se utilizaron técnicas cuantitativas (instrumentos), y cualitativas (focus group confirmatorio), en una muestra de 96 trabajadores de la empresa ubicada en la Región del Maule.

Los resultados indican que existe una relación significativa entre las variables y que el desempeño es predicho de mejor forma por el clima y la satisfacción en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el Comportamiento Funcionario y las Condiciones Personales, y sólo la satisfacción predice significativamente el Rendimiento y Productividad. En base a lo anterior, se analizó el clima organizacional como predictor del desempeño.

Los resultados indican que el clima por sí solo resulta ser un mejor predictor del desempeño que la satisfacción por sí sola, explicando el 28.2% de la variabilidad del desempeño.

La correlación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y un grado de asociación del 41.3% ($r=0,413$, $p < 0,05$) y el desempeño general correlacionó significativa y positivamente con la satisfacción general ($r= 0,466$) y con las cuatro dimensiones de esta: Tarea en el trabajo actual, compañeros de trabajo, supervisión y sueldo.

Barraza, M., Ortega, F. y Ortega, M. (2010). En su tesis titulada “Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras de Docentes. Un Primer Acercamiento”, realizada para obtener el Grado de Doctor (la referencia no menciona la especialidad), tuvo como objetivo general identificar el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango.

La presente investigación puede ser caracterizada como exploratoria, descriptiva correlacional, transversal y no experimental. Para la recolección de la información se construyó un instrumento desde la perspectiva del abordaje multidimensional. El instrumento diseñado, denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral

Docente (EMSLD), contiene 34 ítems. También utilizó un cuestionario que fue aplicado a 37 académicos durante el año 2009.

Los académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado que fueron encuestados reportan estar satisfechos en un 69%. Su principal resultado permite afirmar que los académicos encuestados tienen un alto nivel de satisfacción y manifiestan estar más satisfechos en lo concerniente a su desempeño profesional, mientras que muestran menor nivel de satisfacción en los factores organizacionales.

Estos resultados conducen a destacar el hecho de que los académicos de las instituciones formadoras de docentes muestran un alto nivel de satisfacción laboral asociado con su desempeño profesional en lo particular; sin embargo, se puede observar también que hay un conjunto de factores organizacionales que tienen insatisfechos a los docentes y que constituyen un obstáculo para que exista un nivel de satisfacción más alto.

1.2. Antecedentes Nacionales.

Pacheco, H. (2017) realizó una investigación con el fin de obtener el Grado de Doctor en Gestión de Empresas en la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM, titulado: “Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba”

El presente trabajo de investigación, dentro de la línea desarrollo organizacional, recoge la relación existente entre dos variables: el clima organizacional y el desempeño laboral, entendiéndose el primero como el medio ambiente humano y físico en el que se desenvuelven los empleados y trabajadores dentro de las PYMES hoteleras de la ciudad de Riobamba y el segundo como el rol que asumen los gerentes y los administradores en la aplicación de estrategias y competencias para interactuar con los subalternos.

Tuvo como objetivo general diseñar un modelo de Clima Organizacional y su relación con el Desempeño laboral en las PYMES Hoteleras de Riobamba y como objetivos específicos Identificar la relación entre las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con el

clima organizacional pertinente a las PYMES Hoteleras de Riobamba, identificar la relación entre las dimensiones de conocimiento/habilidad, trabajo en equipo, responsabilidad, calidad y productividad con el desempeño laboral pertinente a las PYMES Hoteleras de Riobamba, identificar el modelo de ecuaciones estructurales que se adapten a la relación encontrada para el clima organizacional pertinente a las PYMES Hoteleras de Riobamba e identificar el modelo de ecuaciones estructurales que se adapten a la relación encontrada para el desempeño laboral pertinente a las PYMES Hoteleras de Riobamba.

La hipótesis general que planteó fue: “Existe influencia entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral en las PYMES Hoteleras de Riobamba”. Para recopilar los datos de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable. Para realizar la investigación se ha trabajado con una población 50 gerentes y administradores; y 96 empleados y trabajadores de las PYMES hoteleras de la ciudad de Riobamba, utilizándose el diseño transversal, correlacional y no experimental, en que el “clima organizacional” es la variable independiente y el “desempeño laboral” la variable dependiente.

Los resultados han demostrado que si existe una influencia positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, confirmando de esta manera la hipótesis general. En la variable de clima organizacional la mejor correlación en orden de impacto se presenta al involucramiento laboral con 0,91, autorrealización, comunicación, condiciones laborales con 0,90 y la peor correlacionada es supervisión con 0,88. En la variable de desempeño laboral las mejores correlaciones en orden de impacto se presenta a la calidad con 1,01, al trabajo en equipo con 0,92, productividad con 0,91, responsabilidad con 0,89 y la peor correlacionada es conocimiento - habilidades con 0,76.

Alva, R. (2017) realizó un estudio de investigación para optar el Grado de Doctor en Ciencias Administrativas titulado “Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo “A” de la VII DIRTEPOL - año 2012”. Se centra en la relación entre dos variables organizacionales de mucha relevancia: el clima organizacional y el desempeño en el trabajo, específicamente en la predictibilidad del desempeño a partir del clima en la Policía Nacional del Perú.

Tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los comisarios en las Comisarías tipo “A” de la VII Dirección Territorial de la Policía Nacional del Perú, es de tipo básico, con diseños no experimental y de corte transversal. Estableció como variable independiente: Clima organizacional y como variable dependiente: el desempeño de los comisarios. Se utilizó la técnica de la encuesta para conocer las opiniones de los Comisarios de las Comisarías tipo “A” a través de cuestionarios para evaluar el clima organizacional, y que fueron adaptados por el investigador.

Presentó como hipótesis general que el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los comisarios en las comisarías tipo “A” de la VII Dirección Territorial de la Policía Nacional del Perú Lima Metropolitana, utilizando para el contraste de hipótesis el Modelo de Regresión y Correlación, utilizando el software SPSS en su Versión 22.

Conclusiones: En relación al Objetivo general: “Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los comisarios en las Comisarías tipo “A” de Lima Metropolitana, Octubre 2007 Octubre 2008”. Del resultado de las encuestas como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar categóricamente con un 95% de confianza, que el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los comisarios en las Comisarías tipo “A” de Lima, Metropolitana Octubre 2007 Octubre 2008. Además la correlación es positiva, y alcanzó un 75.8 %.

Los resultados científicos de esta investigación reflejan que la Dimensión de las Relaciones Humanas son las que más influyen en que la Policía Nacional del Perú presente un clima organizacional medio, ya que según el Criterio de Patterson, le corresponde a este Clima Organizacional Medio que el desempeño de los comisarios solo sea Eficaz, es decir, que solo cumple en el corto plazo el cumplimiento de las metas, haciendo uso racional y administrando de forma apropiada los escasos recursos con que cuenta la Comisaria

Ramírez, D. (2015) realizó un estudio de investigación para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad La Cantuta. Lima- Perú, titulado

Desempeño Docente y Satisfacción/Insatisfacción / Laboral del Profesorado de Nivel Primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca.

El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera se relaciona el desempeño docente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la LE. "Alfredo Bonifaz Fonseca". Como hipótesis general tuvo: El desempeño docente se relaciona significativamente en la satisfacción/insatisfacción de los profesores del nivel primario de la I. E. "Alfredo Bonifaz Fonseca"- 2015.

Sus variables fueron: Variable dependiente: satisfacción/insatisfacción laboral y como variable independiente el desempeño docente. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por sesenta y cuatro (64) docentes, de los cuales se tomó una muestra de cincuenta y cinco (55) participantes, obtenidos por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta de veinte (20) preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una alta confiabilidad (0.905).

Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que un 94% apoya o considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el desempeño docente se relaciona directamente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la I.E. "Alfredo Bonifaz Fonseca".

Torres, E. y Zegarra, S. (2014) realizaron un estudio de investigación titulado. “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú” para optar el Grado de Doctor en Administración de la Educación. UNA. Puno.

El objetivo general estuvo orientado a determinar el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto.

El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la "t" de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Respecto a las técnicas de recolección de datos se tiene la técnica del fichaje con sus instrumentos: fichas bibliográficas, resumen, transcripción y resumen y la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral el cual se aplicó a la muestra seleccionada.

Asimismo previa a su aplicación se calculó el coeficiente de confiabilidad utilizando el Método de Mitades Partidas de Rulon y Guttman el cual fue igual a 0,978 de la variable Clima Organizacional y 0,948 de la variable Desempeño Laboral deduciéndose que dicho cuestionario tiene un nivel excelente de confiabilidad.

La hipótesis alterna H_1 fue: El Clima Organizacional se relaciona directamente y significativamente con el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad de Puno 2014, y como hipótesis nula. H_0 : El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad de Puno 2014.

Conclusiones: El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Existe una relación directa positiva media o moderada y significativa entre la Comunicación, Supervisión, las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral. Existe una relación directa positiva fuerte y significativa entre Involucramiento Laboral, Autorrealización y el Desempeño Laboral.

Olivares, L, (2011) realizó un estudio de investigación para optar el grado de Doctor en Educación titulado "Relación entre el clima organizacional con la gestión institucional de la Facultad de Educación sede Canas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad

del Cusco”, con el objetivo general de determinar, analizar y explicar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión Institucional de la Facultad de Educación sede Canas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

El propósito del trabajo fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión institucional. El estudio fue de tipo descriptivo relacional no causal de diseño no experimental de corte transversal descriptivo correlacional que permitió determinar la relación existente entre las variables en estudio.

La hipótesis principal enunciaba la existencia de la relación directa y positiva entre el clima organizacional y la gestión institucional. La determinación del tamaño de muestra fue a través del muestreo no probabilístico, constituido por 01 autoridad, 16 docentes, 03 administrativos y 80 estudiantes a quienes se aplicaron un cuestionario de entrevista y una encuesta estructurada en la escala de Likert y los datos fueron procesados mediante la estadística descriptiva y correlación de Pearson.

Los resultados determinaron una relación directa y muy alta de $r=0,94$ en docentes-administrativos y $r= 0,95$ en estudiantes, que afirmaron la relación entre las variables de estudio y consecuentemente aceptar la hipótesis planteada al inicio del estudio.

Reymer, A, (2011) realizó un trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Doctor en Educación titulado “Desempeño docente y satisfacción de los estudiantes del programa de Doctorado en educación de la UNMSM”. El trabajo es de método descriptivo relacional no causal, cuyo diseño es no experimental y de naturaleza transversal. El objetivo de estudio de la presente investigación es la relación entre el desempeño docente y la satisfacción de los estudiantes del Programa de Doctorado en Educación de la UNMSM periodo 2009 II. El estudio describe la realidad investigada y establece la relación entre dos aspectos claves en la gestión de los programas del doctorado.

La fuente de información estuvo constituida por el estudiante del último semestre del Doctorado en Educación con sede en Lima, Huancayo e Iquitos, el personal docente que participó en el proceso de formación y el Director de dicho programa.

Los resultados muestran que existe relación entre el nivel de desempeño docente y el nivel de satisfacción de los estudiantes. Asimismo demuestra que existe relación entre las diferentes dimensiones del desempeño docente y el nivel de satisfacción de los estudiantes. La mayoría de los estudiantes califica el desempeño de los docentes del Programa del Doctorado como “bueno”, manifestando un “alto” nivel de satisfacción, sin embargo existe una cantidad representativa de estudiantes (36%) que manifiestan que el desempeño docente está por debajo del nivel “bueno” y una cantidad considerable de los mismos (20%) manifiestan un nivel de satisfacción “medio”. Finalmente se evidencia una relación directa débil, entre el auto calificación del docente y el estudiante y relaciones inversas entre las calificaciones emitidas por el Director y estudiantes y entre el Director y los docentes respectivamente.

Pelaes, O (2010) realizó un estudio de investigación para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas en la UNMSM, titulado “Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción del Cliente en una empresa de servicios telefónicos”, con el objetivo general de determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de manera tal que a medida que se incremente el nivel del clima organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes. Como hipótesis general planteó que: Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica.

La investigación es “descriptivo correlacional”. En la medida que se ocupará de esclarecer las relaciones entre las variables "clima organizacional"(variable independiente) y "satisfacción del cliente" (variable dependiente) y cómo los valores de una se modifican cuando aumentan o disminuyen los valores en la otra. Con este fin se aplicó una escala de Clima Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes.

La principal conclusión comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó que las Relaciones Interpersonales, el Estilo de Dirección, el Sentido de Pertenencia, la Retribución, la Estabilidad, la Claridad y Coherencia de la Dirección y los Valores Colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. No se encontró relación entre

la Distribución de Recursos y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú.

Ávila, W. (2010) realizó un estudio de investigación para optar el Grado de Doctor en Educación, titulado “Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009”.

El proyecto se sintetiza en la necesidad de evaluar el desempeño de la función docente en la UNAP; tratando de cumplir los objetivos de determinar la situación actual en que se encuentra el profesional que ejerce la labor docente en la UNAP y a partir de ello plantear los correctivos apropiados que permitan encaminar nuestros esfuerzos hacia el logro de la calidad educativa y generar un modelo de evaluación docente.

En su estructura metodológica se inscribe dentro del tipo de investigación descriptivo; diseño descriptivo enfatizando en el pre experimental con generación de un modelo de regresión múltiple; sustenta su estructura desde el planteamiento del problema, objetivos, marco teórico - conceptual, hipótesis, variables e indicadores, marco metodológico, aspecto administrativo, bibliografía y anexos; en esta perspectiva la ejecución del mismo se hace partiendo de la recolección de información, presentación, procesamiento y análisis de resultados, los que se plasman en un informe técnico manteniendo la secuencia establecida para estos fines.

Los resultados obtenidos se enmarcan en función del cumplimiento de los objetivos trazados, y la verificación o contrastación de las hipótesis planteadas, así podemos mencionar que producto de la aplicación de cuatro instrumentos, ejecutados luego de determinar su validez y confiabilidad, se rescatan datos puntuales como que en más del 80% se dan coincidencias en las calificaciones que reciben los docentes ubicándose en puntuaciones entre 14 y 17 en la escala vigesimal y que traducido a una presentación en categorías se ubican en el grupo de docentes con rendimiento COMPETENTE, lo cual rescata el trabajo académico en la FCEH_UNAP, no obstante las dificultades que se encuentran en la universidad estatal, también podemos destacar que en cumplimiento de los objetivos y de las hipótesis formuladas se llegó a generar los modelos correspondientes a partir de las variables independientes consideradas.

2. Bases Teóricas

2.1. Aspectos teórico-conceptuales sobre clima organizacional:

2.1.1. Concepto de clima organizacional

Cuando se estudia el clima organizacional la revisión bibliográfica evidencia que no existe una unificación teórica sobre su conceptualización.

Portela (2001) y Toro (2000), afirman que el clima organizacional comprende los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización. Sugieren que los empleados no operan en el vacío sino que llegan al trabajo con ideas preconcebidas sobre sí mismos como quiénes son, qué se merecen, y qué son capaces de realizar. Estas ideas reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo como el estilo de los jefes, la estructura organizacional, y la opinión del grupo de trabajo, además de sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja entre otros.

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan su dinámica.

Palma (2000) menciona que el clima laboral u organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Méndez (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (Citado en Orbegozo, 2010)

Para García (2009) y Torrecilla (2001) representa las percepciones compartidas que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, ambiente físico, relaciones interpersonales, y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo entre otras.

Chiavennato (2011) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Louffat (2012) precisa que el clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, son las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables, factores o dimensiones como : Estructura, liderazgo, responsabilidad, resultados y recompensas, comunicación, relaciones, confort, apoyo y cooperación, estándares, conflictos entre otros; y es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas, donde lo más importante es lograr la satisfacción del usuario interno y un buen desempeño laboral.

Por otro lado, Pintado (2014) expresa que en la perspectiva global , el clima organizacional refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales , permitiendo introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros, así como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que lo componen.

Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos subjetivos percibidos como la cordialidad y el apoyo; lo que en sí se visualiza es que el clima organizacional tiene efectos sobre la satisfacción laboral y su desempeño laboral debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción. (García, 2009)

De acuerdo a la revisión, los autores antes citados coinciden en manifestar que el clima organizacional se puede definir como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en la satisfacción y en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización.

2.1.2. Importancia del clima organizacional.

Según Pintado (2014) entre las consecuencias positivas generales del clima organizacional se puede nombrar las siguientes: sentimiento de logro, afiliación, poder, alta productividad, buen desempeño, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, creatividad y proactividad.

A nivel individual genera alcance de los objetivos personales y laborales, satisfacción en el trabajo, satisfacción en la carrera y calidad del trabajo; a nivel grupal se logra alcance de objetivos, mejores resultados, cohesión de grupo y a nivel organizacional mejora la producción, la eficacia con ello el buen desempeño laboral, la satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia, baja la tasa de rotación y de ausentismo.

Un clima favorable permitirá entonces un compromiso estable de los trabajadores con su organización, constituyéndose en un indicador del resultado del impacto de la mejora de los procesos internos y de la satisfacción de los trabajadores. Siliceo (1999) agrega que el clima organizacional fomenta el desarrollo de una cultura organizacional positiva establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución que se expresan como conductas o comportamientos compartidos. (Citado en Yucra, 2016)

Brunet, 2005 menciona que permite al empleado alcanzar su plenitud personal y desarrollarse lo que contribuye a tener una visión positiva de su empleo que a su vez repercute en su satisfacción laboral y la mejora de su desempeño. (Citado en Ramos, 2012)

Entre las consecuencias negativas se puede señalar: inadaptación, alta rotación, ausentismo, insatisfacción, poca innovación, baja productividad, desempeño laboral deficiente, ausentismo, poca creatividad e innovación, indisciplina, falta de responsabilidad, reactividad, autoconflicto, huelgas, sabotajes, conformismo, disonancias y/o frustraciones, etc. Un trabajador que adopta una actitud negativa en su trabajo debido al clima organizacional que percibe, desarrollará una actitud aún más negativa cuando vea los resultados de la organización y mucho más si la productividad es baja. (Pintado, 2014)

Un clima demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva harán que una institución se deje aventajar fácilmente por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable. (Pintado, 2014)

Por esto el estudio de los componentes y variaciones del medio interno, procedentes de las propiedades mismas de la organización, se advierten como particularmente importantes. Para un gerente o directivo es esencial diagnosticar y comprender cómo ven sus empleados el clima de su organización y cuáles son los factores que influyen más a estos empleados, a partir de lo cual podrá planear las intervenciones para modificar el comportamiento de los mismos, mejorar la productividad y la calidad de trabajo, favorecer las buenas relaciones interpersonales y desarrollar la eficiencia de la organización.

2.1.3. Características del clima organizacional

El concepto de Clima Organizacional según Rodríguez (2005) tiene importantes y diversas características entre las que podemos resaltar:

- a. Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales: Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.

Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

b. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución: Un clima organizacional no saludable por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

c. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta: Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de compromiso e identificación de sus miembros; en tanto, una organización cuyo clima sea no saludable no podrá esperar un alto grado de identificación, repercutiendo negativamente en su desempeño, de allí que las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores " no tienen la camiseta puesta ", normalmente tienen un clima organizacional no saludable.

d. También es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización: En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y sin darse cuenta, contribuir con su propio comportamiento a que este sea agradable; en caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando un clima de insatisfacción y descontento.

e. Es afectado por diferentes variables estructurales: como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Así, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización.

En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere del análisis de varias variables para que sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se estabilice en una nueva configuración que sea capaz de brindar seguridad y satisfacción al usuario interno de la institución, se necesita que autoridades y trabajadores miren hacia una sola visión y tengan metas y objetivos comunes.

Por tanto el clima organizacional es determinante en la forma que toma una organización las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización. (Rodríguez, 2005)

2.1.4. Funciones del clima organizacional

Las funciones del clima organizacional según Castillo, C, Del Pino, N y Espinoza, V. (2017) son:

- **Vinculación:** Lograr que el grupo que actúa mecánicamente, es decir que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.
- **Desobstaculización:** Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan útiles.
- **Espíritu:** Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
- **Intimidad:** Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
- **Énfasis en la producción:** Comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha.
- **Empuje:** Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.
- **Consideración:** Inclinação a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
- **Estructura:** Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuantas reglas, reglamentos y procedimientos hay.
- **Cordialidad:** Referente al sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

- **Selección basada en capacidad y desempeño:** El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más que en política, personalidad, o grados académicos.
- **Tolerancia a los errores:** El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

2.1.5. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

A continuación se presentan las dimensiones del clima organizacional organizadas en cinco aspectos según Louffat (2012) y Pintado (2014) el ambiente físico, los aspectos estructurales, los personales, el ambiente social y aquellos propios del comportamiento organizacional.

- a) Ambiente físico:** Relacionado al espacio físico, infraestructura, tamaño, condiciones ambientales: iluminación, ventilación, ruido, calor, facilidades de ingreso a las instituciones donde se realiza la labor, convenios actualizados, disponibilidad de aulas, laboratorios, insumos para las prácticas y material didáctico.
- b) Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras normas a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado. Incluye: el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, supervisión, control, monitoreo y evaluación.
- c) Ambiente Social:** Referido a la comunicación que existe dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. Incluye: la toma de decisiones que evalúa la información disponible y que es utilizada al interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso, el compañerismo, la participación en las actividades institucionales y/o de la unidad.

También incluye el conflicto y la cooperación, esta última definida como el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal y el conflicto definido como el sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones, el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, por lo que la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto.

c.1. Relaciones y Confort: Caracterizado por los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

d) Aspectos Personales: Conceptualizados como el conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, de reacciones y actitudes naturales que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes. Incluye entre otros:

d.1. La actitud hacia el trabajo, cumplimiento de expectativas del trabajador, la motivación referida a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. La motivación definida como la voluntad que tienen los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tienen las organizaciones, satisfaciendo al mismo tiempo sus necesidades personales, y es de vital importancia, debido a que los trabajadores con alta motivación darán todo de sí en pro de los objetivos personales y organizacionales.

d.2. La identidad definida como el sentimiento de pertenencia a la organización, elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, es también definido como el grado de orgullo derivado de la vinculación a la institución, creando en el trabajador un sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas de la institución.

d.3. La responsabilidad o sea la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y su función dentro de la organización.

e) Comportamiento organizacional: como la innovación: Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

e.1. Recompensa: Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

e.2. Remuneración: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores considerando las normas laborales vigentes.

e.3. Tensiones y desafíos: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinados riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización, pero que a su vez pueden generar tensiones entre sus miembros limitando su buena organización.

e.4. Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además de ser coyuntural.

2.1.6. Tipologías del clima organizacional.

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. A continuación se expone las siguientes según Louffat (2012)

Sistema I: Autoritario explotador. Este tipo de sistema no saludable se caracteriza por la desconfianza e inseguridad generalizadas. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular que el personal debe cumplir. Los procesos de control se encuentran también centralizados, formalizados, son verticales, inquisidor y basado en puniciones.

Las fuerzas motivacionales son el miedo, el temor, dinero y estatus, las actitudes son hostiles y se considera a los empleados como esclavos, casi no hay sentimiento de responsabilidad más que en los superiores de jerarquía. Hay insatisfacción fuertemente sentida por los empleados frente a su tarea, sus semejantes, el administrador y la organización.

El estilo de dirección es estrictamente autocrático sin ninguna relación de confianza entre superiores y subordinados. Los objetivos son impuestos jerárquicamente y no se participa de su formulación. Existe poca comunicación debido a la desconfianza, hay miedo a opinar y criticar.

Sistema II: Autoritario Paternalista.

Este estilo de dirección es de naturaleza autoritaria con un poco de relación de confianza entre superiores y subordinados. Las fuerzas motivacionales se basan en las necesidades de dinero, del ego, del estatus y del poder, algunas veces se sustentan en el miedo. Las actitudes son frecuentemente hostiles y solo algunas veces favorables hacia la organización. La dirección tiene una confianza condescendiente hacia sus empleados como

la de un amo a su siervo. Los empleados no se sienten responsables del logro de sus objetivos. Por todo ello se tipifica también como no saludable.

También hay una tendencia al individualismo y a la no integración. Se aceptan las órdenes impuestas y ciertos comentarios posibles. Hay poca comunicación, pero la que se produce se caracteriza por la postura de la condescendencia de los superiores y de precaución de parte de los subordinados. Las decisiones principales se deciden en la cúpula, pero otras más operativas se pueden realizar en niveles jerárquicos inferiores. El control es punitivo y se realiza desde la alta dirección.

Sistema III: Consultivo

Este estilo de dirección consulta entre superiores/subordinados con una relación de confianza bastante elevada. Las fuerzas motivacionales son las recompensas pero con castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los empleados. Si bien las actitudes son generalmente favorables y la mayor parte de los empleados se sienten responsables de lo que hacen; se observa una satisfacción mediana en el trabajo, con los semejantes, el administrador y la organización. Por ello también encaja en un tipo de clima organizacional poco saludable.

Existen casi siempre relaciones entre funcionarios y subordinados y entre colegas, en un clima de confraternidad y confianza, pero la confianza es relativa. Los objetivos se establecen jerárquicamente aunque previa discusión con los subordinados lo que genera una aceptación de los diversos estamentos.

La comunicación se produce de forma descendente, ascendente y lateral, sin embargo, la toma de decisiones se adopta en la alta dirección, sobre todo las estratégicas. El control no solo se ejerce desde la alta Dirección sino que se va delegando a medida que el nivel jerárquico es menor y se torna más operativo.

Sistema IV: Participativo.

Este sistema denominado también saludable, se caracteriza porque existe delegación de responsabilidades con una relación de confianza sumamente grande entre superiores y subordinados. La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de los métodos de

trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Se desarrollan integraciones y trabajos en equipo, hay confianza.

Los objetivos se establecen previas coordinaciones y se participa con la alta dirección. Existe una comunicación clara y directa tanto ascendente, descendente como lateral. El proceso de toma de decisiones está descentralizado en toda la organización y el proceso de control está diseminado por todos los niveles organizacionales. el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización.

Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización. Todo lo cual repercute en la productividad laboral positivamente.

2.2. Aspectos teórico conceptuales sobre satisfacción laboral.

2.2.1. Concepto de satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido estudiada por diversos autores con el objeto de mejorar los resultados laborales, debido que mediante la misma se facilitaría la consecución de los objetivos institucionales y personales de los trabajadores.

Para Chiavenato (2003) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales y la define como el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basados en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.

Wright y Davis (2003) señalan que la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo en donde se busca congruencia entre lo que los trabajadores quieren de su trabajo y lo que sienten que reciben. Por ello la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo. (Citado en Gamboa, 2010)

En este sentido Pérez (2011) agrega que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva que tiene el trabajador sobre su trabajo en base a sus experiencias y lo que desea o espera de este, es decir considerando sus expectativas. La satisfacción es una actitud general, como resultado de varios aspectos más específicos como el salario, la supervisión, el ambiente laboral, las características del trabajo, el desarrollo de la organización, las relaciones laborales, el reconocimiento, oportunidades de ascenso, ligados a factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Para Louffat (2012), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo, y que puede ser generalizado o global y abarcar todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de “satisfacción laboral general”, pero también puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, hablándose entonces de “satisfacción laboral por facetas”, así, una persona puede estar satisfecha solo con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que ostenta, entre otros. En este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción.

Robbins (2013) la define como el estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral o como consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.

Pérez-Chuecos (2017) , precisa que es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.

Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”. Es una respuesta negativa del trabajador ante su desempeño laboral.

La eliminación de las fuentes de insatisfacción, según Ardouin (2000) conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, por tanto el rendimiento laboral se ve reflejado en una actitud positiva frente a la organización y de esta manera se logra aumentar la productividad de la misma.

Según estas definiciones, la satisfacción laboral dependerá entonces de las diferencias y discrepancias entre las aspiraciones o expectativas que tiene el trabajador y las oportunidades que presenta la organización, así como las diferencias existentes entre las expectativas y los logros, afectando la motivación del trabajador e incidiendo en su trabajo.

2.2.2. Causas de la satisfacción laboral

Existen diversos modelos explicativos sobre el concepto de satisfacción laboral, los cuales proponen que la misma está basada en diferentes causas que a continuación se exponen (Pintado, 2014)

- **Reconocimiento:** la mayoría de las personas quieren y buscan el reconocimiento. No hay mejor causa de insatisfacción que desvalorizar al trabajador, por ello los jefes deben establecer estrategias de reconocimiento individual y grupal según áreas o secciones a fin de estimular su desarrollo personal, mayor competitividad y compromiso laboral.
- **Buen ambiente:** el medio tiene un efecto directo sobre la productividad, establecer un medio saludable basado no solo en las condiciones físicas del ambiente sino también en las relaciones humanas positivas generarán motivos para que el trabajador se sienta más gratificado en el trabajo. Las condiciones de trabajo deficiente pueden ser causa de insatisfacción.
- **Competencia de la dirección:** Los jefes deben establecer políticas y normas claras que respondan no sólo a los objetivos de la institución sino también que tomen en cuenta

los objetivos personales de los trabajadores. Por ello su capacidad de liderazgo debe ser tan positiva que los estimule y comprometa a sentirse orgullosos de pertenecer a la institución (sentido de pertenencia).

- **Seguridad en el empleo:** Las condiciones laborales, la estabilidad laboral brinda seguridad en el empleo, lo cual es positivo para la institución, dado que a mayor seguridad mejor compromiso y mejor capacidad de logro de las metas institucionales.

2.2.3. Teorías de la satisfacción laboral. La teoría de Herzberg.

Existe una diversidad de teorías que analizan la importancia de la satisfacción laboral, como la de Maslow orientada a las necesidades básicas del individuo (primarias y secundarias), la teoría ERG de Alderfer, que enfoca las necesidades de relación y de autoestima, la de McClellan que identifica tres tipos de motivaciones básicas como son las de poder, de afiliación y de logro, y la teoría de Herzberg entre otras.

Para el presente trabajo de investigación se procederá a desarrollar la teoría de “los dos factores” de Herzberg quien establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. (Robbins, 2013).

Esta teoría se basa en el entorno externo y en el trabajo del individuo orientado hacia el interior. Según Herzberg, la satisfacción en el trabajo está relacionada con dos factores motivacionales: intrínsecos o motivacionales y los extrínsecos o higiénicos. La satisfacción se logra por la integración de ambos factores.

1. **Factores extrínsecos o higiénicos:** Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la institución, los factores extrínsecos están fuera del control de las personas. Incluyen los aspectos físicos y ambientales del trabajo.

Los factores extrínsecos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores, reflejan su carácter preventivo y muestran que solo se

destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el entorno o amenazas potenciales que puedan romper su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción; cuando son precarios producen insatisfacción.

Constituyen el contexto del cargo e incluyen: Condiciones de trabajo y entorno laboral, políticas de la empresa y de la administración, relaciones interpersonales con el supervisor o jefe, salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los colegas, estatus y seguridad.

2. **Factores intrínsecos o motivacionales:** tienen que ver con el contenido, las tareas, los deberes relacionados con el cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta, por esta razón se menciona que los factores motivacionales están bajo control del trabajador.

Producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. Involucran sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo.

Cuando los factores intrínsecos son óptimos elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son precarios provocan la pérdida de la satisfacción.

Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen: reconocimiento por parte de los directivos y compañeros, trabajo gratificante, delegación de responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar un trabajo, promociones o ascensos, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos, simplificación del cargo, ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente) , posibilidad de desarrollo de la carrera y capacitación.

2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, a continuación se detallan las más relevantes según Robbins (2013):

2.2.4.1. Relacionadas a los factores extrínsecos o higiénicos:

- Políticas de la institución o políticas administrativas, grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Incluye el conocimiento de la historia de la institución, de sus funciones y responsabilidades teniendo en cuenta la normatividad y los instrumentos de gestión vigente, así como el grado en que la institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.

Las políticas institucionales orientan el quehacer del trabajador y lo enmarca a laborar bajo esa visión y misión.

- Condiciones laborales: referidas a las condiciones físicas en las cuales el trabajador desarrolla su trabajo, como la iluminación, ventilación, el entorno físico, el espacio del que dispone en su lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad y la disponibilidad de recursos tecnológicos. Incluye además el ambiente y organización laboral, las condiciones salariales, las gratificaciones al interior, la comunicación entre los miembros y la estabilidad laboral, seguridad laboral, status laboral e información oportuna.
- Relaciones interpersonales positivas con las autoridades inmediatas: el jefe, supervisor que incluye el espíritu de colaboración, ayuda entre sus miembros.
- Relaciones interpersonales con sus colegas: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte actividades laborales cotidianas.
- Procesos de supervisión, control, monitoreo de las actividades y evaluación: referido a la forma en que sus superiores juzgan la tarea del trabajador, como es dirigido, la frecuencia y objetivos de la supervisión. Contempla las evaluaciones procedentes de estudiantes, de los propios docentes, criterios de evaluación institucionales, control de asistencia entre otros.

- Apoyo administrativo: necesario para coadyuvar al logro de los objetivos del trabajador.

2.2.4.2. Relacionadas a los factores intrínsecos o motivacionales.

Los factores intrínsecos o motivacionales relacionados con la satisfacción laboral son:

- Reconocimiento por parte de los directivos y compañeros.
- Estímulo para mejorar en el trabajo.
- Delegación de responsabilidad
- Libertad de decidir cómo hacer su trabajo y autonomía para planificar su propio trabajo.
- Promociones, ascensos
- Posibilidad de desarrollo de la carrera, para su perfeccionamiento y su realización personal: horario flexible, tiempo suficiente para la familia, tiempo libre,
- Capacitación permanente. Como una oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
- Participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.

2.3. Aspectos teórico- conceptuales sobre desempeño laboral

2.3.1. Concepto de desempeño laboral.

El desempeño de los empleados viene siendo abordado por diversos autores como la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorarlo a través de continuos programas de capacitación y desarrollo buscando optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas.

Stoner (1999) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad y que se ve influenciado por el clima laboral y la satisfacción del trabajador respecto a las funciones y actividades que le compete realizar en un entorno definido.

Por su parte Bittel (2000) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por el clima organizacional en que se desenvuelve el empleado, sus expectativas sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto el desempeño se relaciona o vincula con el ambiente laboral y con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la institución seguidos por las políticas, normas, visión y misión de la organización. (Citado en Aguirre, 2012)

Chiavennato (2003) se refiere al desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de objetivos de la organización. Afirmando que el buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante que tiene una organización.

Dolan (2003) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. (Citado en Palomino, 2012)

Otro concepto fundamental es el que utiliza Ramos (2012) quien menciona al desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, las oportunidades que le brindan en el ambiente laboral y la satisfacción que siente el empleado como respuesta al cumplimiento de sus expectativas personales y profesionales.

También es definido como el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Robbins, 2013)

Chiavennato (2011) define el desempeño como la actividad que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema y que según García (2009) puede ser medida en términos de las competencias de cada individuo y en su nivel de contribución a la empresa.

2.3.2. Factores que influyen en el desempeño laboral

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994) refieren que existen una serie de características individuales que influyen en el desempeño laboral, entre las cuales se puede mencionar: la

motivación, rasgos personales, claridad y aceptación del rol, las capacidades, habilidades, necesidades, cualidades y las oportunidades para realizarse, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. (Citado en Queipo, B. y Useche, M., 2002)

Por su parte, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, esto es el clima laboral u organizacional en el que se desenvuelve el trabajador y por otro lado la satisfacción del empleado como un factor importante en el desempeño en un puesto de trabajo. (Pintado, 2014)

Chiavennato (2003) agrega que existen factores personales que influyen en el desempeño tales como : la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, discreción, presentación personal, interés creatividad, capacidad de realización y factores operativos como conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

2.3.3. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño considerada como la segunda etapa del control, según Dessler (1996) es una apreciación sistemática de la labor que realiza cada persona en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución a la organización. (Citado en Aguirre, 2012)

Otras definiciones incluyen un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados de las personas en los cargos que ocupa, relacionados con el trabajo, con el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, puede estar a cargo del superior directo, del propio empleado o incluso de un comité de evaluación. Permite localizar problemas de supervisión del personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, de desacuerdos o motivación entre otros.

La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones, y según los tipos de problemas identificados puede ayudar a determinar la falta de desarrollo de una política de recursos humanos, adecuada a las necesidades de la organización. (Chiavenato, 2001)

Existen cuatro formas para alcanzar el desempeño deseado (Newstron, 2011)

1. Establecimiento de objetivos: determinación conjunta entre el jefe y el empleado de niveles adecuados de desempeño futuro para el empleado, en el contexto de metas y recursos.
2. Planeación de la acción: en forma participativa o incluso independiente por parte del empleado respecto de cómo alcanzar los objetivos,
- 3° Las revisiones periódicas: o sea la evaluación conjunta del avance de objetivos por el jefe y el empleado que se realiza de manera informal y algunas veces espontánea.
- 4° La evaluación anual: evaluación más formal del éxito en el logro de los objetivos anuales del empleado, junto con una renovación del ciclo de planeación.

2.3.4. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Chiavennato (2003), refiere que cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios generalmente son: el evaluado, el jefe y la institución.

Beneficios para el individuo:

- Conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la organización más valoriza en sus funcionarios, las expectativas de los jefes respecto a su desempeño, sus fortalezas y debilidades.
- Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (Educación permanente, seminarios, etc.) y las que el evaluado deberá tomar por iniciativa propia (auto-corrección, esmero, atención, etc.).
- Tiene oportunidad para hacer auto-evaluación y autocrítica para su auto- desarrollo y auto-control.

- Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa.
- Mantiene una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.
- Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas.
- Atiende con prontitud los problemas y conflictos, y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican.
- Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

Beneficios para el jefe:

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los trabajadores, teniendo como base variables y factores de evaluación y, principalmente, contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad.
- Tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los trabajadores.
- Alcanzar una mejor comunicación con los trabajadores para hacerles comprender la mecánica e importancia de la evaluación del desempeño.
- Planificar y organizar el trabajo.

Beneficios para la organización:

- Tiene oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo.
- Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- Puede dinamizar su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los individuos (no solamente de promociones, sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal), estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
- Señala con claridad a los trabajadores sus obligaciones y lo que espera de ellos.
- Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución.
- Invita a los trabajadores a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

2.3.5. Desempeño del Docente Universitario

El Ministerio de Educación (MINEDU) (2012) señala que la docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

La docencia es un quehacer complejo que exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones, su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad para decidir en cada contexto. (MINEDU, 2012)

Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización académica. Es una función éticamente comprometida.

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. (MINEDU, 2012)

El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado. (MINEDU, 2012)

Tiene como funciones más resaltantes:

- Facilitar el aprendizaje del alumno (saber cómo aprenden)
- Saber utilizar los conocimientos para poder enseñar (para que los alumnos aprendan).
- Llevar a la práctica los conocimientos para tomar decisiones (planificar, intervenir, realizar y evaluar)

- Saber cuándo y cómo enseñar
- Dominar la disciplina que enseña

Por ello, el tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad. (MINEDU, 2012)

Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la institución académica puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas.(MINEDU,2012)

Según Piña (2010), los conocimientos básicos requeridos para que un educador ejerza adecuadamente la docencia, se centran en cinco áreas principales:

- Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva: con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales en este campo y su modo de construcción, como también conocimientos sobre procedimientos respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y productos.
- Los alumnos a quienes van a educar: Conocer como ocurre el desarrollo de los individuos en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizajes y de inteligencias y las diferentes necesidades de los estudiantes.
- Aspectos generales o instrumentales: considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo universitario y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente.

- El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículo de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario y andragogía, conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello, el sentido y propósito de la evaluación y calificaciones, para atender las distintas metas de la enseñanza. Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a los alumnos en sus dificultades personales, sociales, de aprendizaje, comprensión y manejo del comportamiento social.
- Las bases sociales de la educación y la profesión docente: Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos en los espacios estructurados de las instituciones educativas, del sistema y sus demandas. Contempla, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente y de la disposición y actitudes requeridas de un buen profesional por las personas que le corresponde atender.

En este contexto, Montenegro (2007) menciona que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, y se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Valdez (2006) agrega que el desempeño docente debe evaluarse ya que constituye un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

2.3.6. Evaluación del desempeño docente

Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño.

Según Millman (1997), la concepción más tradicional de evaluación del profesorado, o evaluación de los docentes, hacía referencia casi exclusivamente a los procesos valorativos ligados a la selección inicial del profesorado: evaluación en prácticas, y certificación o selección de los docentes para su contratación. Sin embargo poco a poco se ha ido

extendiendo su importancia como medio para su desarrollo profesional. Desde esa perspectiva, la inicial concepción de una evaluación destinada básicamente a verificar que el docente ha alcanzado unos estándares o criterios mínimos, lo que sería una evaluación de carácter sumativo, se ve en la actualidad complementada con una perspectiva donde el objetivo primordial, es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas, perspectiva que coincidiría con la evaluación formativa para el desarrollo profesional. (Citado en UNESCO, 2007)

Cornejo y Redondo (2001) plantean que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes.

Casassus (2002) agrega que “El proceso más importante es el clima emocional que se genera en el aula” pero que se requiere de una concepción clara sobre la evaluación para evitar juzgar y tomar decisiones que pueden incidir en la satisfacción del docente.

Valdez (2006) refiere que la evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos.

Por la función social que realizan los docentes están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema educativo, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad. (Estrada, 2013)

Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. (Valdès, 2006)

La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes. Brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad. (Valdés, 2006)

Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. (Citado en Estrada, 2013)

2.3.6.1. Competencias.

En el campo de la docencia el desempeño se puede evaluar objetivamente en base a competencias.

Pereda y Berrocal (1999) sostienen que las competencias se definen y enumeran dentro del contexto laboral en el que deben ponerse en práctica, por lo que una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aislada, sino la unión integrada de todos los componentes en el desempeño laboral. De manera que para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil, es preciso que, en ella, estén presentes una serie de componentes. Los componentes se refieren a Saber y Saber Hacer, Saber Ser. (Citado en Piña, 2010)

Delannoy (2001) las define como un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula (Citado en Montenegro, 2007).

Para Cerda (2003), las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación. Le Boterf (2000) refiere que son un saber hacer o un saber actuar en forma responsable y validada en un contexto profesional particular, combinando y movilizandorecursos necesarios (conocimientos, habilidades, actitudes) para lograr un resultado (producto o servicio), cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por un destinatario o cliente (Citado en Cano, 2008).

Zabalza (2007) menciona que la competencia es la capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos, y por consiguiente de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo.

Tobón (2010) por su parte precisa que las competencias son actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas con idoneidad y compromiso ético, movilizandolos diferentes saberes: ser, hacer y conocer.

Las competencias según Stegmann (2000) se clasifican en distintos tipos:

1. **Competencias básicas (Fundamentales o esenciales):** se refieren a los comportamientos elementales que posee y deberá demostrar un individuo; están asociadas a conocimientos relacionados con la educación formal y permiten el ingreso al mundo laboral, pues habilitan para el desempeño en un puesto de trabajo.

Usualmente se relacionan con la comunicación como son las destrezas, habilidades y capacidades de lectura, expresión, comunicación, análisis, síntesis, evaluación y transformación de situaciones o hechos enmarcados dentro de principios, valores y códigos éticos y morales y las relacionadas con el ámbito numérico.

2. **Competencias genéricas (Transversales):** se refieren a los comportamientos comunes a un mismo campo ocupacional, sectores o subsectores. Están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.

3. **Competencias específicas (Técnicas):** son los comportamientos laborales vinculados a un área ocupacional determinada o específica; se relacionan con el uso de instrumentos y

lenguaje técnico de una determinada función o área funcional. Estas competencias no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales.

Los tres tipos de competencias se conjugan, para constituir la competencia integral del individuo y se pueden adquirir, las primeras, por programas educativos y de capacitación, y las otras en el centro de trabajo o en forma autodidacta. Por lo tanto se dice que una persona es competente cuando posee las competencias básicas, genéricas y específicas necesarias para el desempeño de las funciones productivas asignadas, relacionadas con un puesto u ocupación laboral.

Montenegro (2007) agrega a las anteriores las siguientes competencias:

4. Competencias básicas del docente como persona integral: Primero se es persona y luego se es profesional. La formación de persona como ser integral está asociada al desarrollo de sus competencias básicas mientras que la formación profesional está asociada al ejercicio de competencias específicas propias de la naturaleza del "ser educador".

Una persona es competente si sabe hacer las cosas y sabe actuar con las personas, comprendiendo lo que hace y dice; si asume de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transforma los contextos, en los cuales interactúa en favor de la convivencia humana. En consecuencia, es posible denominar competencias básicas a aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitamos para poder subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida.

5. Competencias específicas del docente como profesional:

El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índole, conviene definir dominios globales. Existen al menos, cuatro grandes campos en los cuales el docente despliega su actividad: el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal.

En lo más amplio, el docente se relaciona con el contexto socio-cultural; en el cual se halla inscrita la institución educativa. En un contexto más situado se encuentra la relación intra-institucional, dentro de ésta, su campo principal es el estudiante con el cual interactúa a través de la relación pedagógica. El docente, además, realiza una acción reflexiva, una

tarea consigo mismo, mediante la cual desarrolla conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica.

2.3.7. Fines y objetivos de la evaluación del desempeño docente.

Para Ibáñez, M. (2000), la evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del subordinado; es necesario localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

En la mejora del desempeño, el mayor interesado debe ser el personal evaluado, quien ha de estar predispuesto a romper paradigmas instituidos como aptitud para adecuación del individuo al cargo, capacitación, promociones, incentivo laboral por buen desempeño, mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados, auto-perfeccionamiento, cálculo del potencial del desarrollo de los empleados, estímulo a la mayor productividad, conocimiento de los estándares de desempeño de la organización y retroalimentación de información al individuo evaluado. (Valdès, 2006)

Por ello, los fines de la evaluación del desempeño se orientan a la determinación de las cualidades profesionales, mejoramiento de la calidad del desempeño docente, responsabilidad motivación y desarrollo profesional, control administrativo, desarrollo integral de los educandos. De un modo resumido, se considera entonces que son fines de la evaluación del desempeño docente, el mejoramiento del proceso de enseñanza - aprendizaje y de la gestión de la institución educativa, así como el desarrollo permanente de la profesión docente. (Valdés, 2006)

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño según Valdés (2000) están orientados a:

- Permitir condiciones de medida del potencial humano: El mejoramiento de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mostrar una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse

descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse como maniobrar para facilitar el cambio. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador.

- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un aspecto básico de la organización: Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales. (Citado en Stegmann, 2000)

2.3.8. Principios de la evaluación docente:

Los principios son puntos de partida que dan solidez a los procesos de evaluación. Entre los más relevantes se tienen: la confiabilidad, la universalidad, la pertinencia, la transparencia y la concurrencia. (Montenegro, 2007)

- **Confiabilidad** hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, debidamente validados, que permitan reflejar el estado real del desempeño docente y usar los resultados con alto grado de seguridad y veracidad.
- **Universalidad** se refiere al uso de lenguajes y sistemas de valoración que tengan la misma interpretación y significación en los diferentes contextos en los cuales se desempeña el docente.
- **Pertinencia** se relaciona con los aspectos que se evalúan, el momento en los cuales se realiza y el manejo de los resultados. Una evaluación pertinente tiene en cuenta los aspectos relevantes sin entrar en detalles y se realiza en momentos adecuados; esto es, al cierre de ciclos académicos o del año lectivo. La pertinencia también hace referencia a la forma como se presentan los resultados y la definición de planes de mejoramiento adecuados para superar las falencias detectadas.
- **La transparencia** guarda relación con la presentación de propósitos, criterios, modelos, procedimientos, instrumentos y resultados de evaluación ante la luz pública de la comunidad y de las autoridades educativas, para que cualquiera de sus miembros tenga libre acceso a la información. Por ello el principio de la transparencia se desarrolla a través del principio de publicidad.

- **La concurrencia** hace referencia a la posibilidad de hacer coincidir los diversos miembros de la comunidad educativa en el proceso evaluador, la confluencia de los resultados de la evaluación del desempeño docente con los resultados de la evaluación de otros aspectos de la vida institucional como los procesos y los equipos de trabajo, a fin de integrar la información y lograr una visión más completa de la evolución del sistema.

2.3.9. Características de la evaluación docente.

Según Montenegro (2007), para que la evaluación logre en forma clara los objetivos anteriormente descritos, se hace indispensable que cumpla las siguientes características: integral, diferencial, sistemática y flexible, participativa, continua, objetiva y proactiva.

- **Integral** porque tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, así como las condiciones materiales en las cuales trabaja.
- **Es diferencial** en cuanto analiza por separado cada uno de los aspectos del objeto de evaluación. Esta segunda característica permite superar un error cometido frecuentemente, conocido "como efecto del halo" que consiste en que el evaluador, a través de todo el período a evaluar, se forma una impresión global del evaluado y a partir de ella, asigna puntos a los diferentes aspectos. Es decir, no se evalúa diferencial e independientemente cada aspecto porque no logra conocerse su comportamiento con detalle y objetividad.
- **Sistemática** porque guarda relación con los propósitos y líneas de trabajo del proyecto educativo y con la concepción y estructura del currículo que se desarrolla.
- **Flexible** ya que toma en cuenta aspectos muy particulares del docente como actitudes, limitaciones y competencias individuales.
- **Participativa** porque en ella intervienen los diferentes estamentos de la comunidad educativa, incluyendo el propio docente evaluado.
- **Continúa** al llevarse a cabo de manera permanente con base en un seguimiento que se realiza en los diferentes campos de acción.
- **Objetiva** al intentar describir el estado real de los procesos en los cuales interviene el docente, eliminando al máximo el sesgo subjetivo. La objetividad es una característica para superar "el error de lenidad, descrito como la tendencia de ciertos evaluadores a sobrestimar los sujetos que juzgan".

- **Proactiva** porque se orienta a la definición de planes de mejoramiento.

2.3.10. Factores que determinan el desempeño docente.

El desempeño docente según Montenegro (2007) está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, al estudiante, y al contexto.

a. **Factores asociados al docente:** Los factores asociados al docente están relacionados a su formación profesional, sus condiciones de salud, el grado de motivación, de satisfacción y el compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones.

La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto, sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no se tiene la suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres. (Montenegro, 2007)

La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. (Montenegro 2007)

Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción. (Ayala, 2015)

b. **Factores asociados al estudiante** son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Como es bien sabido,

estos factores dependen, en buena, parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. (Montenegro, 2007)

Los componentes de cada uno de estos factores son los ya señalados, sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores, por ejemplo, el nivel de preparación con que el estudiante ingresa a un curso, depende, a su vez, del trabajo que otros docentes hayan realizado en grados anteriores.

El docente puede inducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación.

c. Factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional o clima organizacional y el contexto socio-cultural. En el primero, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente laboral y la estructura del proyecto educativo.(Montenegro 2007)

El ambiente laboral tiene a su vez dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos, pero también se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación para lograr cumplir con eficiencia las competencias establecidas.

Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica, política y cultural. En la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción. En estas condiciones, a los docentes les corresponde ejercer su labor con responsabilidad, no se puede esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor.

Precisamente uno de los propósitos del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de estos grandes campos, especialmente las culturales, es decir promover el cambio favorable en las maneras de pensar y de actuar.

Como puede verse, todos los factores son diversos y están íntimamente relacionados. Entre estos factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples; el trabajo del docente se ve influido por todos estos factores. (Ayala, 2015)

2.3.11. Propósito de la evaluación docente.

Montenegro (2007) sostiene que "las evaluaciones ofrecen información que puede servir para tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los trabajadores." Enfatizando la necesidad de que la evaluación este asociada a estímulos para los docentes: "si los esquemas de evaluación no van acompañados de algún tipo de estímulo, se corre el peligro de que se conviertan en simples diagnósticos que pueden o no motivar a los profesores a mejorar su desempeño y que terminan por convertirse en simples mecanismos de control..."

En una perspectiva de calidad, no es conveniente que la evaluación se realice movida por señuelos como los estímulos económicos individuales. Esto podría generar pugnas entre los colegas de una misma institución, afectando la armonía que se requiere para llevar a cabo los procesos educativos. (Montenegro 2007)

Los estímulos económicos asignados individualmente, tampoco garantizan un mejoramiento de la calidad, porque depende de una gran variedad de factores juntos. Lo que debe existir en el campo de la remuneración económica son políticas adecuadas para que el conjunto de los educadores gocen de sistemas salariales y prestacionales acordes con el nivel profesional y el impacto social del trabajo que realizan. (Montenegro 2007)

Por tanto, una buena evaluación se hace con motivación intrínseca; los docentes participan en ella, movidos por el interés de obtener información para mejorar su desempeño y prestar así un mejor servicio educativo. Esto contribuirá a la autorrealización personal, a la satisfacción de hacer bien las cosas y generará también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actúan.

Con base en las anteriores consideraciones y teniendo en cuenta la naturaleza del proceso, la evaluación del desempeño docente tendría tres grandes propósitos: diagnosticar, motivar y proyectar. (Montenegro 2007)

Diagnosticar: se refiere a la descripción lo más objetiva posible del trabajo docente en cuanto a cantidad y calidad; así mismo al descubrimiento de potencialidades. Debe caracterizar el desempeño.

Motivar: en cuanto los resultados sirven para afianzar las fortalezas, ganar auto estima y reconocimiento social.

Proyectar: la información derivada de la evaluación sirve como base para diseñar proyectos de cualificación del personal, realizar ajustes al sistema curricular e incluso, efectuar modificaciones al propio proceso evaluativo.

En síntesis los tres grandes propósitos se conjugan con la función de retroalimentar los procesos para mejorarlos.

2.3.12. Funciones de la evaluación docente:

Una buena evaluación profesoral debe cumplir las siguientes funciones: Valdés (2000)

Diagnóstica: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral, las motivaciones y las actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus colegas, padres, estudiantes y

directivos del centro educativo, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto-perfeccionamiento.

El carácter desarrollador de la evaluación del docente se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

2.3.13. Dimensiones del desempeño docente.

El papel fundamental de la evaluación en la actualidad es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza, examinando analíticamente el proceso educativo. El objetivo de la misma pretende establecer estrategias de intervención a fin de contribuir a motivar al profesor en el logro de las competencias de los estudiantes.

En este sentido Valdez (2006) establece las siguientes dimensiones para la evaluación del desempeño docente:

a) Dominio de los objetivos

- El maestro comunica los objetivos con claridad a los alumnos.
- Los objetivos corresponden a las exigencias del grado, asignatura, momentos del desarrollo y nivel.
- Las actividades de aprendizaje corresponden a los objetivos y a los diferentes niveles de desempeño.

b) Dominio del contenido

- El maestro domina su tema

- Relaciona el tema con el contexto, la realidad.
- Establece relaciones entre la teoría y la práctica.
- Atiende las diferencias individuales en función del diagnóstico.
- Exige a los alumnos corrección en sus respuestas.
- Propicia el vínculo intermateria.
- Aprovecha todas las posibilidades que el contenido ofrece para educar a los alumnos.
- Trabaja para lograr la nivelación de los alumnos, a partir del diagnóstico.
- Orienta actividades que se corresponden con los diferentes niveles de asimilación o de desempeño.

c) Uso de métodos y procedimientos metodológicos

- Utiliza métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno hacia la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la esencia del concepto y su aplicación.
- Estimula a la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y de la independencia cognoscitiva.
- Dirige el proceso sin anticiparse a los razonamientos y juicios de los alumnos.
- El maestro utiliza niveles de ayuda que permiten al alumno reflexionar sobre su error y rectificarlo.

d) Medios de enseñanza

- Emplea los medios de enseñanza innovadores para favorecer un aprendizaje desarrollador.

e) Clima psicológico del aula

- Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje, donde con respeto y afecto los alumnos expresan sentimientos, argumentos y se plantean proyectos propios.
- Utiliza lenguaje coloquial con tono de voz adecuado.
- Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos.
- Demuestra confianza en las posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos, apoyándolos con palabras que les den seguridad.

- Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica
- Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos

f) Motivación

- Con la motivación implica al alumno durante toda la clase.
- Propicia que los alumnos comprendan el valor del nuevo conocimiento.

2.3.14. Medición de la Evaluación del desempeño docente:

Para que la evaluación cumpla los propósitos y características anteriormente expuestas se hace necesaria la existencia de estándares; esto es patrones relacionados con contenidos, procedimientos e instrumentos. Se requiere consenso entre las comunidades docentes y las autoridades educativas para determinar que se evalúa, cuando, cómo, por qué y para qué. (Montenegro 2007)

En la mayoría de países ya existen estándares, en otros, hasta ahora se encuentran en proceso de elaboración. En Brasil, Delannoy (2001), expone tres grandes ideas al respecto: cómo lograr un alineamiento y sinergia en política docente, como los estándares ayudan a construir coherencia entre la política docente y la práctica y, como desarrollar una carrera profesional docente. (Citado en UNESCO, 2014)

Al referirse de manera concreta a los estándares de desempeño docente señala que "representan un esfuerzo por describir en una forma medible o al menos observable lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer, las competencias requeridas para implementar el currículo."

Modelos de evaluación del desempeño del maestro identificados por la investigación educativa. (Valdez, 2006)

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, se han elaborado cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente:

- **Modelo centrado en el perfil del maestro.**

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos.

Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres.

La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo.

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la institución educativa y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.

Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados que

obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

- **Modelo de la práctica reflexiva.**

Este modelo consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios para encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos”, es una reflexión en la acción que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas: Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad, una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

La evaluación es esencialmente un juicio de valor, profundamente comprensivo de una realidad, en este caso con la acción y participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa y en su proyección socio- relacional y profesionalizadora.

- **Modelo centrado en la opinión de los alumnos:**

Aleamoni (1987) refiere que este modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso enseñanza-aprendizaje, así como del cumplimiento académico de los objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de los procesos educativos, y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula. (Citado en Aguirre, 2012).

2.3.15. El Modelo Educativo San Marcos (2016)

La Universidad Nacional Mayor San Marcos, en el Modelo Educativo 2016 establece que como parte de la comunidad académica internacional se adscribe al debate y propuestas planteadas en el seno de la Unesco referente a la misión y fines de la educación superior en el siglo XXI. En este sentido, Delors, que concibe la educación a lo largo de la vida, basada en cuatro pilares: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a ser, explica que hoy “importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas.

Tendencias en la educación universitaria

En la actualidad, diversas declaraciones internacionales consideran a la educación universitaria como factor fundamental para el desarrollo humano sostenible y racional (ONU, Unesco, Unión Europea, OEA, entre otros), por lo cual, plantean que la educación superior debe responder a las necesidades de la sociedad, innovando en sus funciones y organización.

En este panorama, según Enríquez, J, (2005) las tendencias en la educación superior en el siglo XXI más significativas son:

- **Formación integral de profesionales calificados, con responsabilidad social**

La formación universitaria prioriza la formación integral de las personas, de manera que permita el aprendizaje a lo largo de la vida, lo que contribuye al desarrollo social. Asimismo, la educación superior responde a las expectativas de los estudiantes, cuya demanda actual se orienta a carreras con mejor proyección y responsabilidad social.

- **Aprendizaje centrado en el estudiante**

El nuevo paradigma educativo considera al estudiante como el centro del proceso enseñanza aprendizaje. Por esta razón, las universidades hoy prestan más atención a la creatividad de los estudiantes, innovan sus currículos y los métodos concebidos para la formación.

- **Internacionalización y cooperación:**

La internacionalización es un rasgo esencial de los sistemas universitarios contemporáneos, las instituciones tienden a eliminar los obstáculos para la movilidad de los estudiantes, de los profesores y del personal administrativo. Las instituciones académicas reconocen y aprecian las estancias en otras universidades revalidando las actividades realizadas de investigación, difusión, proyección social, extensión universitaria, enseñanza y aprendizaje.

- **Nuevos métodos, nuevas tecnologías**

Como parte del proceso de aprender a aprender y aprendizaje autónomo, las Tecnologías de la Información y comunicación (TICS) han adquirido vital importancia en el sistema universitario. Las universidades usan las TIC de forma sistemática en sus funciones de

creación, transmisión y almacenamiento de la información en sus procesos de investigación y formación de profesionales.

En este aspecto, hay nuevas demandas que están en crecimiento, destacándose la formación virtual, formación continua y formación de posgrado.

- **Complejidad, multifuncionalidad y financiación**

Los sistemas universitarios se desarrollan en un panorama muy complejo, ha habido cambios estructurales y crecimiento de diferentes variables (número de estudiantes, número de instituciones, de carreras, egresados y otros, etc.). Hoy se exige a la universidad cumplir más funciones: investigar, crear, innovar y difundir conocimientos, formación de profesionales y responsabilidad social.

Ejes Transversales en la educación de la UNMSM.

El Modelo Educativo San Marcos (2016) integra los siguientes ejes transversales:

1. Aprendizaje centrado en el estudiante
2. Educación a lo largo de la vida
3. Formación basada en competencias
4. Ética universitaria
5. Investigación
6. Innovación universitaria
7. Responsabilidad social universitaria
8. Cultura de calidad educativa

El docente del siglo XXI basa su metodología en la vinculación horizontal con los estudiantes, entendiendo que son el centro del proceso de aprendizaje, donde el diálogo y el trabajo en equipo permiten el desarrollo de competencias basadas en los pilares de la educación declaradas en la Unesco: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a ser”, “aprender a convivir”, adquiriendo y desarrollando valores y habilidades sociales que le permitan convivir dentro de una cultura de paz, respetando la diversidad y tolerando a las demás personas con un espíritu crítico y a la vez de crecimiento tanto individual cuanto colectivo.

2.3.16. Rol del docente sanmarquino

El Modelo Educativo San Marcos (2016), establece que el rol del docente sanmarquino en el proceso enseñanza-aprendizaje es el papel que ejercen los profesores, constituye el compromiso que asumen con la formación universitaria y desarrollo en la labor de docencia y es el siguiente:

1. Prioriza el aprendizaje para el logro de las capacidades del estudiante.
2. Realiza investigación y orientar el proceso de producción, aplicación y difusión de nuevos saberes
3. Promueve el aprendizaje-servicio solidario.
4. Se desempeña con ética, sentido crítico y autocrítico y responsabilidad profesional.
5. Orienta al estudiante durante el proceso de formación.

Perfil del docente sanmarquino ((Modelo Educativo San Marcos 2016)

Como producto de la Primera Convención Sanmarquina se llegaron a los siguientes rasgos o características como perfil del docente Sanmarquino:

1. Compromiso ético
2. Domina su especialidad, se actualiza y capacita
3. Aplica estrategias innovadoras para el aprendizaje
4. Diseña y ejecuta proyectos de investigación
5. Formación científica, humanística, tecnológica y social
6. Capacidad de trabajar en equipo
7. Capacidad de análisis y síntesis
8. Capacidad crítica y autocrítica
9. Liderazgo
10. Dominio de la comunicación oral y escrita
11. Capacidad tutorial
12. Conocimiento de una segunda lengua
13. 13. Dominio de la Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)
14. Innovador, creativo y emprendedor
15. Comprometido con el desarrollo sostenible y racional

2.3.17. Rol del docente de enfermería en la UNMSM

Según el Plan Curricular de la Escuela Profesional de Enfermería UNMSM (2011), los docentes que brindan servicio educativo a la EPE comparten el compromiso de formar enfermeros, asumiendo el aprendizaje para el logro de las capacidades del estudiante como una prioridad, la producción, aplicación y difusión de nuevos conocimientos a través de la investigación, la promoción del aprendizaje-servicio solidario, un desempeño ético con sentido crítico y autocrítico; finalmente un rol orientador durante el proceso de formación.

En este sentido las funciones del docente de enfermería son:

1. Docencia
2. Asistencial
3. De investigación y
4. Gerencia

Funciones que las cumplen tanto en teoría como en práctica, y se basa en las competencias establecidas en los sílabos de las asignaturas que desarrolla a fin de lograr el perfil del estudiante declarado en el currículo de estudios de la Escuela orientado a formar enfermeros competentes, líderes e investigadores, con sólida formación científica, ética, técnica y humanística, con responsabilidad social, respetuosos de la diversidad cultural, comprometida con las necesidades de salud del país y la protección del medio ambiente.

Entre los valores que se propugnan están la honestidad, respeto, igualdad, responsabilidad y puntualidad.

CAPITULO III. ESTUDIO EMPIRICO

1. Presentación, análisis e interpretación de datos

La presente investigación se realizó en la Facultad de Medicina de la UNMSM, Departamento Académico de Enfermería (DAE) y la Escuela Profesional de Enfermería (EPE).

El DAE cuenta con una población de 61 docentes, para el estudio se planificó trabajar con el 100% de los mismos, sin embargo 10 no desearon participar o no se les encontró el día señalado para el recojo de datos en la investigación, respetándose su autonomía quedando finalmente la muestra constituida por 51 docentes.

En los docentes se estudiaron las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

En cuanto a los estudiantes, se trabajó con el total de estudiantes del cuarto y quinto año de estudios, haciendo un total de 91. En ellos se estudió la variable desempeño docente.

Para obtener los resultados se aplicó la estadística descriptiva, trabajándose con frecuencias y porcentajes y así poder realizar el análisis de las variables en estudio.

Asimismo se hizo uso de la estadística inferencial para el análisis, explicación e interpretación de los resultados obtenidos relacionados con las hipótesis específicas de la presente investigación.

El análisis inferencial permitió por tanto determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño del docente de enfermería.

Para ello se han considerado los siguientes momentos:

- El análisis descriptivo
- El análisis inferencial.

Resultados

A continuación se presentan los resultados estadísticos a nivel descriptivo e inferencial de la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño del docente del DAE de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2015.

1.1. Análisis descriptivo

1.1.1. Análisis del clima organizacional.

TABLA 1

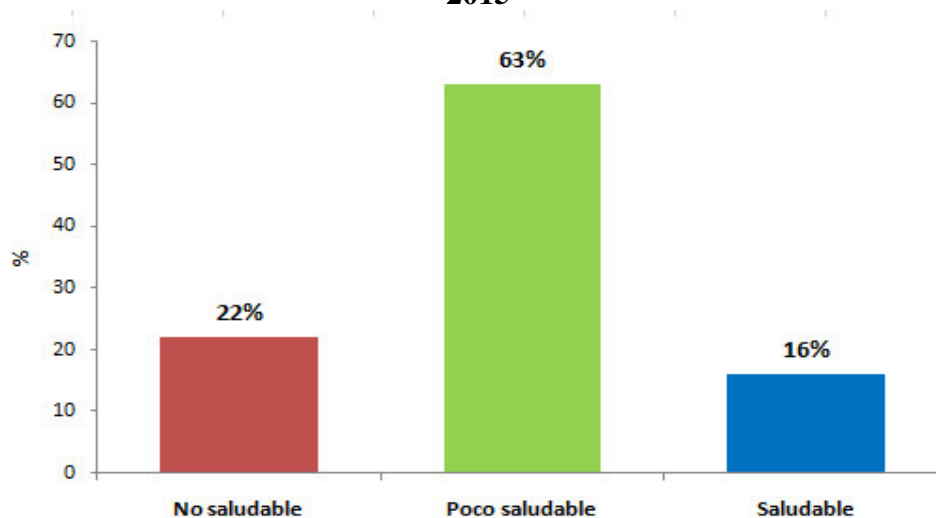
**Clima organizacional en el Departamento Académico de Enfermería.
Facultad de Medicina UNMSM.
Lima-Perú.
2015**

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	11	22.0
Poco saludable	32	63.0
Saludable	8	16.0
Total	51	100.0

Elaboración propia

GRAFICO 1

**Clima organizacional en el Departamento Académico de Enfermería.
Facultad de Medicina UNMSM.
Lima-Perú.
2015**



En la Tabla y Gráfico 1 se puede observar que de un total de 51 docentes encuestados (100%), 63% refieren un clima organizacional poco saludable, 22% un clima organizacional no saludable y el 16% saludable.

TABLA 2

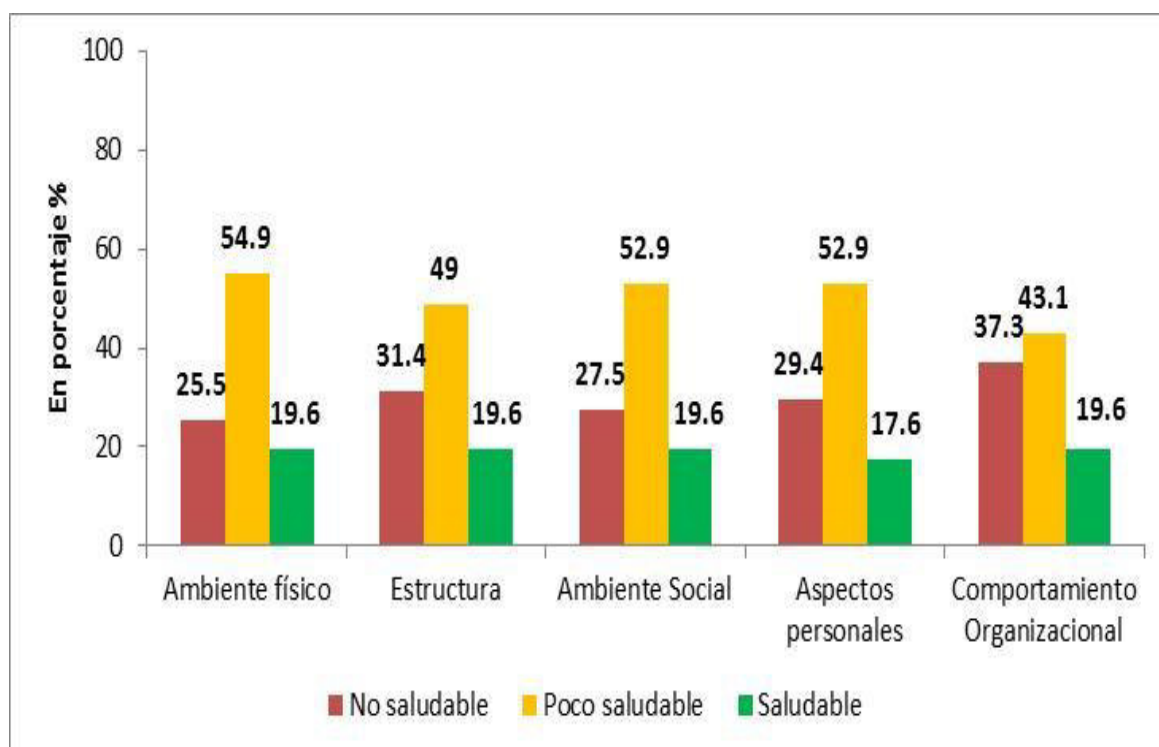
**Clima organizacional según dimensiones en el Departamento Académico de
Enfermería. Facultad de Medicina. UNMSM.
Lima-Perú
2015**

Clima Organizacional según Dimensiones	Total		No saludable		Poco Saludable		Saludable	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ambiente físico	51	100.0	13	25.5	28	54.9	10	19.6
Estructura	51	100.0	16	31.4	25	49.0	10	19.6
Ambiente Social	51	100.0	14	27.5	27	52.9	10	19.6
Aspectos personales	51	100.0	15	29.4	27	52.9	9	17.6
Comportamiento Organizacional	51	100.0	19	37.3	22	43.1	10	19.6

Elaboración propia

GRAFICO 2

**Clima organizacional según dimensiones en el Departamento Académico de
Enfermería. Facultad de Medicina. UNMSM.
Lima-Perú
2015**



En la Tabla y Gráfico 2 respecto al clima organizacional según dimensiones se observa que de un total de 51 docentes encuestados (100%), 54.9% considera que existe un nivel poco saludable en el clima organizacional con respecto al ambiente físico, esto es el espacio físico reducido, la no existencia de buenas condiciones ambientales como iluminación, ventilación ruido, calor, facilidades para ingresar a los servicios de práctica, la disponibilidad de aulas para la teoría y laboratorios y material didáctico para la enseñanza; el 52.9% igualmente refiere un nivel poco saludable respecto al ambiente social y a los aspectos personales .

En cuanto al ambiente social se considera la cooperación, relaciones con los jefes, compañerismo, toma de decisiones, participación en actividades del departamento; y referente a los aspectos personales resalta la comunicación, los conflictos, la falta de cooperación, de compañerismo, la poca identidad institucional, las actitudes negativas y la falta o poca responsabilidad y autonomía para tomar decisiones.

Asimismo el 49% de los docentes manifiesta un clima organizacional poco saludable respecto a la estructura esto es a la organización, su estructura y los procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación y el 43.1% al comportamiento organizacional en lo referente a la innovación, las recompensas, el nivel de ausentismo, los desafíos laborales y el liderazgo en el Departamento Académico de Enfermería. En esta dimensión también se observa un 37.3% de docentes que manifiestan un clima no saludable.

1.1.2. Análisis de la satisfacción laboral.

TABLA 3

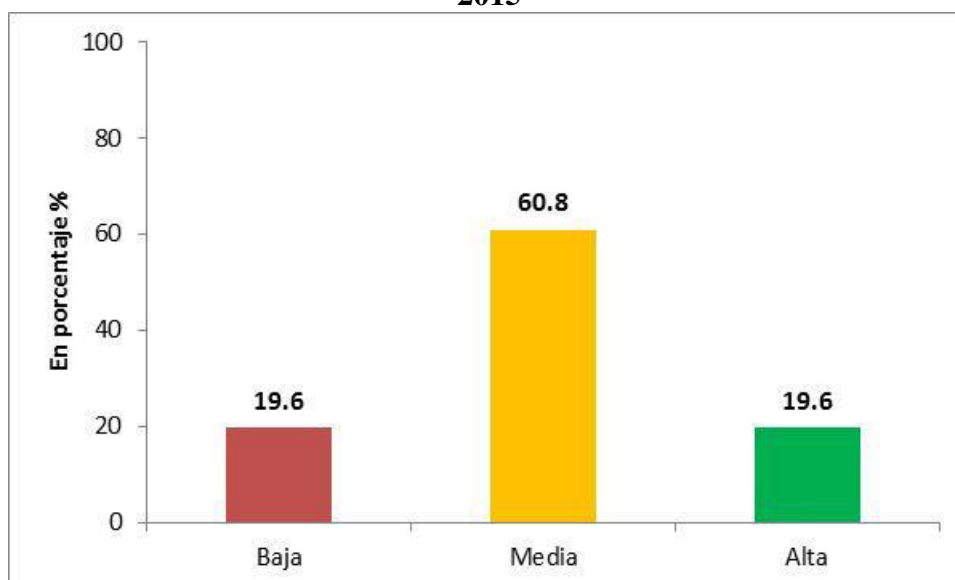
**Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería.
Facultad de Medicina. UNMSM.
Lima-Perú
2015**

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	19.6
Media	31	60.8
Alta	10	19.6
Total	51	100.0

Elaboración propia

GRAFICO 3

**Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería.
Facultad de Medicina. UNMSM.
Lima-Perú
2015**



En la Tabla y Gráfico 3 se puede apreciar que del total de docentes encuestados 51 (100%), el 60.8%, presenta regular satisfacción laboral y el 19.6% baja y alta satisfacción laboral respectivamente.

TABLA 4

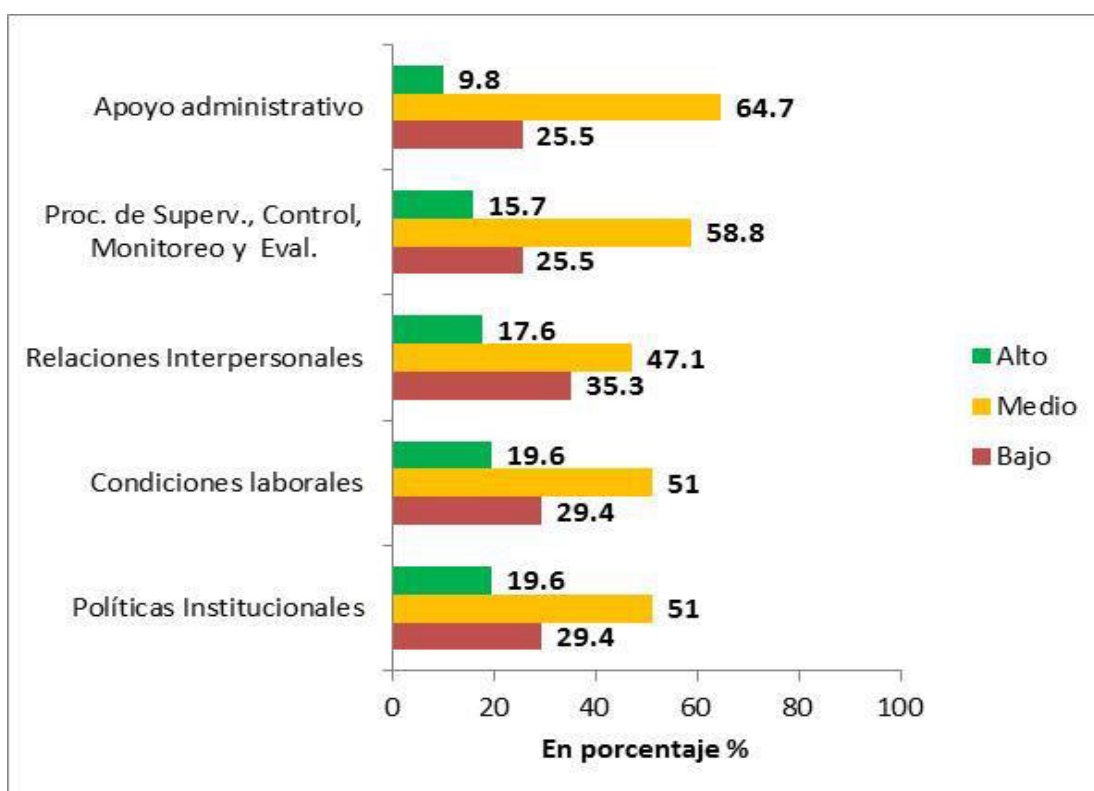
Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería según dimensión Factores Extrínsecos. Facultad de Medicina. UNMSM. Lima-Perú 2015

Satisfacción Laboral según Dimensión Factores Extrínsecos o Higiénicos:	Total		Bajo		Medio		Alto	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Políticas Institucionales	51	100.0	15	29.4	26	51.0	10	19.6
Condiciones laborales	51	100.0	15	29.4	26	51.0	10	19.6
Relaciones Interpersonales	51	100.0	18	35.3	24	47.1	9	17.6
Procesos de Supervisión, Control, Monitoreo y Evaluación	51	100.0	13	25.5	30	58.8	8	15.7
Apoyo administrativo	51	100.0	13	25.5	33	64.7	5	9.8

Elaboración propia

GRAFICO 4

Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería según dimensiones: Factores Extrínsecos. Facultad de Medicina. UNMSM. Lima-Perú 2015



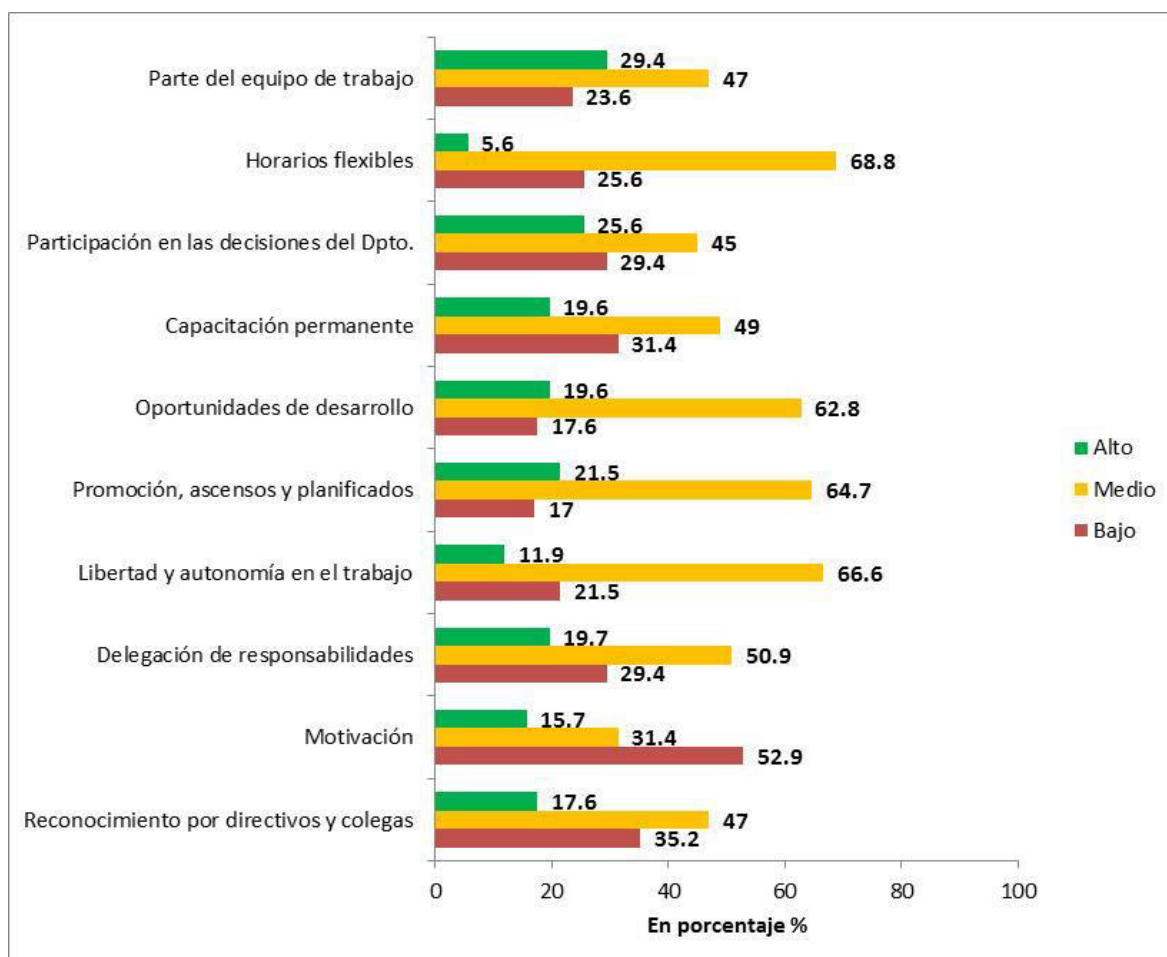
En la Tabla y Gráfico 4 se observa que del total de docentes encuestados 51 (100%) sobre satisfacción laboral según dimensión Factores extrínsecos el 64.7% presenta satisfacción media respecto al apoyo administrativo que se le brinda en el DAE, el 58.8% sobre los procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación, el 51% en relación a las políticas institucionales y a las condiciones laborales como son el conocimiento de sus funciones y responsabilidades, las normas para asignación de carga académica, la estabilidad laboral, el ambiente y organización laboral entre otros y el 47.1% sobre las relaciones interpersonales tanto con jefes como con las colegas, asimismo se observa un 35.3% que manifiesta baja satisfacción laboral al respecto.

TABLA 5

Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería según dimensión Factores Intrínsecos. Facultad de Medicina. UNMSM. Lima-Perú 2015

Satisfacción Laboral según Dimensión Factores Intrínsecos o Motivacionales	Total		Bajo		Medio		Alto	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Reconocimiento por directivos y colegas	51	100.0	18	35.2	24	47.0	9	17.6
Motivación	51	100.0	27	52.9	16	31.4	8	15.7
Delegación de responsabilidades	51	100.0	15	29.4	26	50.9	10	19.7
Libertad y autonomía en el trabajo	51	100.0	11	21.5	34	66.6	6	11.9
Promoción, ascensos planificados	51	100.0	23	45.1	33.5	64.7	11	21.5
Oportunidades de desarrollo	51	100.0	9	17.6	32	62.8	10	19.6
Capacitación permanente	51	100.0	16	31.4	25	49.0	10	19.6
Participación en las decisiones del Dpto.	51	100.0	15	29.4	23	45.0	13	25.6
Horarios flexibles	51	100.0	13	25.6	35	68.8	3	5.6
Parte del equipo de trabajo	51	100.0	12	23.6	24	47.0	15	29.4

GRAFICO 5
Satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería
según dimensión Factores Intrínsecos. Facultad de Medicina. UNMSM.
Lima-Perú
2015



En la Tabla y Gráfico 5 se observa que del total de docentes encuestados 51 (100%) sobre Satisfacción Laboral según dimensión Factores intrínsecos el 68.8% manifiesta satisfacción media respecto a la flexibilidad horaria, el 66.6% sobre la libertad y autonomía que tiene el docente en su trabajo, el 62.7% respecto a las oportunidades de desarrollo, un 50.9% sobre la delegación de responsabilidades en el departamento de enfermería, un 49% sobre la capacitación permanente, 47% respecto al reconocimiento por parte de directivos y colegas así como el hecho de ser parte del equipo de trabajo y un 45% sobre participación en las decisiones del departamento.

Asimismo se observa que un 52.9% manifiesta baja satisfacción respecto a la motivación y un 45% referente a las promociones y ascensos planificados.

1.1.3. Análisis del desempeño docente.

TABLA 6

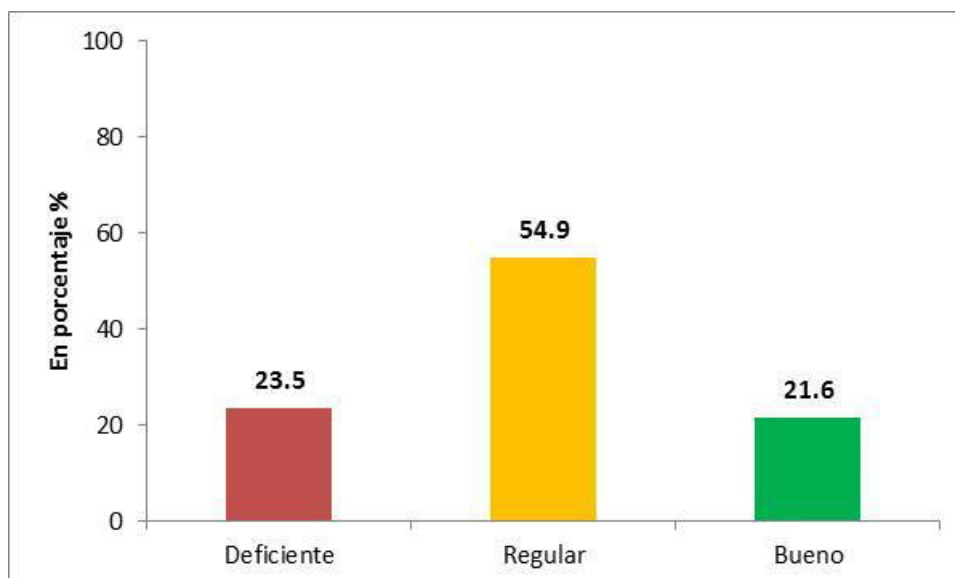
**Desempeño del docente del Departamento Académico de
Enfermería. Facultad de Medicina. UNMSM.
Lima-Perú
2015**

Desempeño Docente	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	21	23.5
Regular	50	54.9
Bueno	20	21.6
Total	91	100.0

Elaboración propia

GRAFICO 6

**Desempeño del docente del Departamento Académico de
Enfermería. Facultad de Medicina. UNMSM.
Lima-Perú
2015**



De acuerdo a los resultados del Tabla y Gráfico 5 se puede evidenciar que el 54.9% de los docentes del DAE según los estudiantes de enfermería, presentan un nivel regular de desempeño laboral, el 23.5% presenta un nivel deficiente y el 21.6% de los encuestados presenta un nivel bueno.

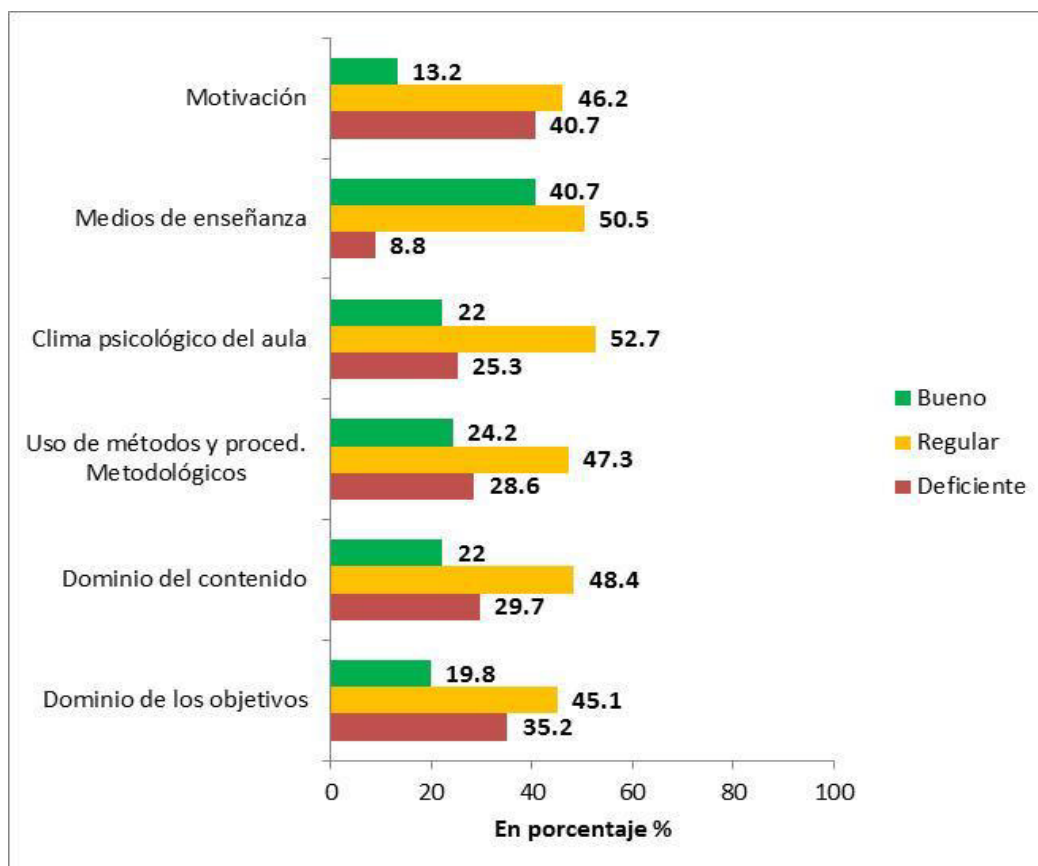
TABLA 7
Desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería según
dimensiones. Facultad de Medicina. UNMSM.
Lima-Perú
2015

Desempeño Docente según Dimensiones	Total		Deficiente		Regular		Bueno	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dominio de los objetivos	91	100.0	32	35.2	41	45.1	18	19.8
Dominio del contenido	91	100.0	27	29.7	44	48.4	20	22.0
Uso de métodos y procedimientos metodológicos	91	100.0	26	28.6	43	47.3	22	24.2
Clima psicológico del aula	91	100.0	23	25.3	48	52.7	20	22.0
Medios de enseñanza	91	100.0	8	8.8	46	50.5	37	40.7
Motivación	91	100.0	37	40.7	42	46.2	12	13.2

Elaboración propia

GRAFICO 7

Desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería según Dimensiones. Facultad de Medicina. UNMSM. Lima-Perú 2015



En la Tabla y Gráfico 6 se puede observar que del total de estudiantes encuestados 91 (100%), el 52.7% refiere regular desempeño del docente respecto al clima psicológico en el aula esto es a mantener un clima agradable para el aprendizaje donde prime el respeto, la confianza hacia los estudiantes, la flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones, sentimientos y características culturales; el 50.5% respecto a la diversidad de los medios de enseñanza en el aula, el 48.4% en relación al dominio de contenidos, 47.3% sobre el uso de métodos y procedimientos metodológicos que orienten la búsqueda independiente de otras fuentes de información y del conocimiento, 46.2% con respecto a la motivación de parte del docente en el aula y el 45.1% de los encuestados considera que existe igualmente un nivel medio con respecto al dominio de los objetivos de las asignaturas según exigencias y nivel de las asignaturas por parte del docente. Sin embargo es necesario

agregar que también existen porcentajes significativos de bajo desempeño docente referente a motivación en un 40.7% y 35.2% sobre dominio de objetivos.

2. Proceso de prueba de hipótesis.

La investigación presenta la siguiente hipótesis general:

H_i . “El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño del docente de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM”.

H_0 . “El clima organizacional no influye significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño del docente de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM”.

Como hipótesis específicas:

H_{11} . “Existe influencia significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería”.

H_{01} . “No existe influencia significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería”.

H_{12} . “Existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería”.

H_{02} . “No existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería”.

Para dar respuesta a la hipótesis general del estudio, se ha aplicado el modelo de regresión lineal múltiple debido a que se tiene la variable X: clima organizacional y dos variables a relacionar Y_1 : satisfacción laboral e Y_2 : desempeño docente y para dar respuesta a las hipótesis específicas se usó el análisis de regresión simple ya que se analizó en forma separada cada variable Y para luego relacionarla con la variable X.

Primero se realizó el análisis de varianza (ANOVA) para cumplir con los supuestos del modelo de regresión lineal múltiple, así como una prueba de hipótesis parcial para cada una de los parámetros del modelo utilizando la prueba de la T de Student al 95% de confianza. El nivel de significancia es de 0.05, así, P valor es significativo si <0.05 .

Es decir: **REGLA DE DECISION:**

Si P valor es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y

Si P valor es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Los objetivos del análisis fueron:

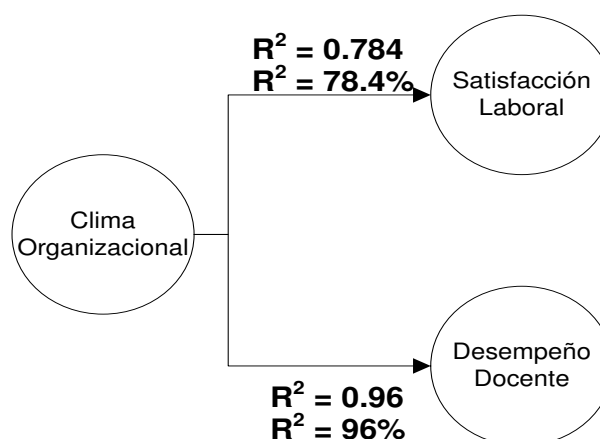
- Determinar si la variable clima organizacional influye significativamente en las variables satisfacción laboral y el desempeño docente, es decir si los valores más altos o bajos de la variable X tienden a ser más altos o bajos para las variables Y,
- Valorar el nivel de concordancia entre los valores de las tres variables en estudio.

La finalidad del estudio de investigación es indicar si existe influencia significativa de la variable X en las variables Y_1 y Y_2 antes detalladas en un 95% de confianza.

MODELO DE ESTUDIO REGRESIÓN LINEAL

VARIABLES EN ESTUDIO:	
Variable Y_1 : Satisfacción laboral Variable X_1 : Clima organizacional Modelo teórico: $Y_1 = B_0 + B_1 X_1 + e$	Variable Y_2 : Desempeño docente Variable X_1 : Clima organizacional Modelo teórico: $Y_2 = B_1 X_1 + e$
CUMPLIMIENTO DE SUPUESTOS	
Análisis de varianza $F_c=177.714$ $p\text{-valor}=0.00$ Prueba t- Student $T_c=3.728$ $p\text{-valor}=0.001$ $T_c=13.331$ $p\text{-valor}=0.00$ Modelo ajustado: $\hat{Y} = 1.143 + 33.037 X_1$	Análisis de varianza $F_c=1200.913$ $p\text{-valor}=0.00$ Prueba t- Student $T_c=34.654$ $p\text{-valor}=0.00$ Modelo ajustado: $\hat{Y} = 0.813 X_1$
NIVEL DE EXPLICACIÓN	
Coeficiente de Determinación: R^2 $R^2 = 0.784 =$ 78.4%	Coeficiente de Determinación: R^2 $R^2 = 0.96 =$ 96%

ESQUEMA DEL MODELO EXPLICATIVO:



2.1. Análisis inferencial

2.1.1. Análisis de la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral.

MODELO DE REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE

VARIABLES EN ESTUDIO:

Variable

Y₁: Satisfacción laboral

Variable

X: Clima organizacional

Modelo teórico: $Y_1 = B_0 + B_1 X + e$

En el modelo de regresión lineal propuesto para determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente del DAE. Facultad de Medicina de la UNMSM - 2015, se realizó en primera instancia un análisis de varianza (ANOVA) para cumplir con los supuestos del modelo de regresión lineal múltiple, así como una prueba de hipótesis parcial para cada uno de los parámetros del modelo de regresión lineal, utilizando la prueba T de Student, al 95% de confianza.

ANÁLISIS DE VARIANZA

Hipótesis estadística:

$$H_0: B_0 = B_1 = 0$$

H1: al menos uno de los parámetros es diferente a cero.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadística de prueba:

Si $F_c > F_{\text{tabla}}$ se rechaza H_0

Computacionalmente Si $P\text{ valor} < 0.05$ es significativo al 95% de confianza, con lo cual rechazamos H_0 .

Tabla 8. ANÁLISIS DE VARIANZA

Modelo	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrática	F	Sig. P-valor
1 Regresión	14007,725	1	14007,725	177,714	*0,000
Residual	3862,275	49	78,822		
Total	17870,000	50			

Variables predictoras: (Constante), Clima organizacional

Variable: Satisfacción laboral

***P-valor <0.05 “Significativo”**

Dado que el p-valor = *0.000 es menor que 0.05, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, al menos uno de los parámetros del modelo es diferente a cero, siendo el modelo significativo.

PRUEBA T STUDENT

Hipótesis estadística:

$$H_0: B_0 = 0 \quad H_0: B_1 = 0$$

$$H_1: B_0 \neq 0 \quad H_1: B_1 \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadística de prueba:

Si $T_c > T_{\text{tabla}}$ se rechaza H_0

Computacionalmente Si **P valor < 0.05** es Significativo al 95% de confianza, con lo cual rechazamos Ho.

Tabla 9. PRUEBA T-STUDENT

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig. P-valor
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	33,037	8,861		3,728	0,001
Clima organizacional	1,143	0,086	0,885	13,331	0,000

Variable: Satisfacción laboral

***P-valor <0.05 “Significativo”**

Modelo ajustado: $\hat{Y} = 1.143 + 33.037 X_1$

Se observa que a medida que aumenta en una unidad la variable: clima organizacional, la variable satisfacción laboral se incrementa en 33.037.

NIVEL DE EXPLICACIÓN DEL MODELO DE REGRESIÓN LINEAL

COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN: R^2

$$R^2 = \frac{SCR}{SCT} = \frac{14007.725}{17870.000} = 0.784 = 78.4\%$$

Donde:

SCR: Suma de cuadrado de la regresión

SCT: Suma de cuadrado total

Tabla 10. RESUMEN DEL MODELO: COEFICIENTE DE DETERMINACION

R	R^2	R^2 ajustado
0.885	0.784	0.779
Variables predictoras: (Constante), Clima organizacional		

Se observa que el clima organizacional se relaciona en un 78.4% con la satisfacción laboral del docente del DAE. Facultad de Medicina de la UNMSM – 2015, con lo que se cumple con la primera hipótesis planteada en la investigación, aceptándose la Hipótesis 1: “Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería”

2.1.2. Análisis de la influencia del clima organizacional en el desempeño docente.

MODELO DE REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE

VARIABLES EN ESTUDIO:

Variable

Y₂: Desempeño docente

Variable

X: Clima organizacional

Modelo teórico: $Y_2 = B_1 X_1 + e$

En el modelo de regresión lineal propuesto para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño del docente del DAE. Facultad de Medicina de la UNMSM - 2015, se realizó en primera instancia un análisis de varianza (ANOVA) para cumplir con los supuestos del modelo de regresión lineal múltiple, así como una prueba de hipótesis parcial para cada uno de los parámetros del modelo de regresión lineal, utilizando la prueba T de Student, al 95% de confianza.

ANALISIS DE VARIANZA

Hipótesis estadística:

H₀: $B_0 = B_1 = 0$

H₁: al menos uno de los parámetros es diferente a cero.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadística de prueba:

Si $F_c > F_{\text{tabla}}$ se rechaza H₀

Computacionalmente Si **P-valor < 0.05** es Significativo al 95% de confianza, con lo cual rechazamos H₀.

Tabla 11. ANALISIS DE VARIANZA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig. P-valor
1	Regresión	359447,414	1	359447,414	1200,913	*0,000
	Residual	14965,586	50	299,312		
	Total	374413,000	51			

Variable predictora: Clima organizacional

Variable: Desempeño docente

***P-valor <0.05 “Significativo”**

Dado que el p-valor = *0.000 es menor que 0.05, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, al menos uno de los parámetros del modelo es diferente a cero, siendo el modelo significativo.

PRUEBA T STUDENT

Hipótesis estadística:

$$H_0: B_1 = 0$$

$$H_1: B_1 \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Estadística de prueba:

$$\text{Si } T_c > T_{\text{tabla}} \text{ se rechaza } H_0$$

Computacionalmente Si **P-valor < 0.05** es Significativo al 95% de confianza, con lo cual rechazamos H_0 .

Tabla 12. PRUEBA T-STUDENT

Modelo	Coeficientes estandarizados		no	Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típ.		Beta	B	Error típ.
1 Clima organizacional	,813	,023		,980	34,654	,000

Variable: Desempeño docente

***P-valor <0.05 “Significativo”**

Modelo ajustado: $\hat{Y} = 0.813 X_1$

Se observa que a medida que aumenta en una unidad la variable clima organizacional, la variable desempeño docente se incrementa en 0.813.

NIVEL DE EXPLICACIÓN DEL MODELO DE REGRESIÓN LINEAL

COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN: R^2

$$R^2 = \frac{SCR}{SCT} = \frac{359447.414}{374413.000} = 0.960 = 96\%$$

Donde:

SCR: Suma de cuadrado de la regresión

SCT: Suma de cuadrado total

Tabla 13. RESUMEN DEL MODELO: COEFICIENTE DE DETERMINACION

R	R^2	R^2 ajustado
0.980	0.960	0.959
Variables predictoras: (Constante), Clima organizacional		

Se observa que el clima organizacional influye significativamente en un 96% en el desempeño del docente del DAE. Facultad de Medicina de la UNMSM – 2015, con lo que se cumple con la Hipótesis 2 que refiere: “Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería”

Por tanto, en base a los resultados podemos aceptar la hipótesis de estudio que dice “El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño del docente de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM”

3. Discusión de los resultados

Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada en el presente estudio de investigación: “El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del DAE de la Facultad de Medicina. UNMSM”, esta queda demostrada con el análisis de varianza habiéndose encontrado un $p\text{-valor} = 0,000$ siendo que es menor a 0,05 por lo que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de estudio (H_i) dándose por sentado que el modelo $Y = B_1X_1 + e$ es significativo.

Aplicando la prueba T de Student, se encontró que $P = 0.000$, siendo que $p\text{-valor}$ menor a 0.05 para que sea significativo, por lo que también reafirma la evidencia estadística que existe relación directa entre las variables en estudio aceptándose por tanto la hipótesis de estudio (H_i) y rechazando la hipótesis nula (H_0), esto indica que si aumenta o mejora el clima organizacional, entonces también aumenta o mejora el desempeño docente y la satisfacción laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 1: “Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería”, se obtuvo que el clima organizacional influye en un 78.4% en la satisfacción laboral del docente ($R^2 : 0.784$) y en cuanto a la hipótesis específica 2 que refiere : “Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente del Departamento Académico de Enfermería”, se obtuvo que el clima organizacional influye en un 96% en el desempeño docente ($R^2 : 0.960$)

Los resultados encontrados en la presente investigación concuerdan con las conclusiones del estudio realizado en Chile por Rodríguez, A., Paz, M., Lizana, J y Cornejo, F, (2011) quienes encontraron que existe una relación significativa entre clima, satisfacción y el desempeño en la empresa y establecieron que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral son predictores significativos del desempeño organizacional; lo que se reitera con el estudio realizado por Campos, Cl. (2013) en México quien encontró que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral y que si los directivos de las universidades (...) analizaran cada uno de los indicadores

utilizados para evaluar el constructo clima organizacional y establecieran programas de mejoramiento de dichos indicadores podría verse reflejado en un aumento significativo de la satisfacción y desempeño laboral de sus docentes. Asimismo los resultados de la presente investigación coinciden con el estudio hecho por Castro, S (2012) en Bogotá quien encontró que en general el clima organizacional determina en parte el comportamiento de los trabajadores; comportamiento que genera productividad en la organización a través de un desempeño laboral eficiente o deficiente según sea el caso, y la eficiencia laboral depende de un ambiente motivador y participativo.

A nivel nacional los resultados del presente estudio coinciden con los de Pacheco, H (2017) quien en su investigación encontró que existe una influencia positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Asimismo, concuerda con el estudio de Alva, R. (2017) quien según el resultado de sus encuestas con el Valor $p = 0.000 < 0.05$, afirma categóricamente con un 95% de confianza, que el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los comisarios en las Comisarías tipo "A" de Lima, Metropolitana, siendo la correlación positiva alcanzando un 75.8 %, y con el de Ramírez, D. (2015) quien por su parte concluyó que el desempeño docente se relaciona directamente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la I.E. "Alfredo Bonifaz Fonseca".

Torres, E. y Zegarra, S. (2014) en su tesis doctoral concluyeron que con un nivel de significancia del 5%, existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Asimismo, Pelaes, O (2010) comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. Reymer (2011) encontró que los resultados muestran que existe relación entre el nivel de desempeño docente y el nivel de satisfacción de los estudiantes. Asimismo demuestra que existe relación entre las diferentes dimensiones del desempeño docente y el nivel de satisfacción de los estudiantes.

En cuanto a las dimensiones específicas de las variables estudiadas en el presente estudio, los resultados permiten deducir que la mayoría de los docentes de enfermería refieren un clima organizacional poco saludable respecto al ambiente físico, ambiente social, los aspectos personales, la estructura y el comportamiento organizacional.

Respecto a la satisfacción laboral igualmente la mayoría de docentes de enfermería presentan satisfacción media en relación a los factores extrínsecos como: el apoyo administrativo, los procesos de supervisión, control y monitoreo docente, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y a los factores intrínsecos como los reconocimientos, la motivación para mejorar en el trabajo, la libertad y autonomía para decidir, la capacitación permanente, horarios flexibles y la participación en las decisiones del Departamento.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, se encontró que la mayoría de los estudiantes refiere que es regular respecto al clima psicológico en el aula, uso de medios de enseñanza por parte del docente, dominio de contenido, uso de métodos y procedimientos metodológicos y en última instancia la motivación del estudiante en el aula y el dominio de objetivos. Resultados que coinciden con lo encontrado por Pacheco, H. (2017) quien en cuanto a la variable clima organizacional la mejor correlación en orden de impacto se presenta al involucramiento laboral con 0,91, autorrealización, comunicación, condiciones laborales con 0,90 y la peor correlacionada es supervisión con 0,88. En la variable de desempeño laboral las mejores correlaciones en orden de impacto se presenta a la calidad con 1,01, al trabajo en equipo con 0,92, productividad con 0,91, responsabilidad con 0,89 y la peor correlacionada es conocimiento - habilidades con 0,76.

Alva, R. (2017) también encontró que la Dimensión de las Relaciones Humanas son las que más influyen en un clima organizacional medio. Por su parte, Torres, E. y Zegarra, S. (2014) encontraron que existe una relación directa positiva media o moderada y significativa entre la Comunicación, Supervisión, las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral. Existe una relación directa positiva fuerte y significativa entre Involucramiento Laboral, Autorrealización y el Desempeño Laboral.

Otro estudio con el que coinciden parcialmente estos resultados es el de Pelaez, O (2010) quien a nivel de las hipótesis específicas se comprobó que las Relaciones Interpersonales,

el Estilo de Dirección, el Sentido de Pertenencia, la Retribución, la Estabilidad, la Claridad y Coherencia de la Dirección y los Valores Colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú.

Igualmente en el estudio realizado por Barraza, M., Ortega, F. y Ortega, M. (2010) se afirma que los académicos encuestados tienen un alto nivel de satisfacción y manifiestan estar más satisfechos en lo concerniente a su desempeño profesional, mientras que muestran menor nivel de satisfacción en los factores organizacionales.

Al respecto, Louffat (2012) y Chiavenato (2011) han enfatizado que el clima organizacional es una herramienta útil para mejorar el desempeño organizacional, por tanto, constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación.

Por su parte, Pintado (2014) agrega que el clima organizacional es el medio ambiente, humano y físico, en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, e influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la institución y con la propia actividad de cada trabajador.

Peraza y García (2004) y Cárdenas, Arciniega y Barrera, (2009) también refieren que el clima organizacional es uno de los aspectos que mayor influencia tiene en el comportamiento y satisfacción del capital humano, fenómeno que determina los sentimientos y motivaciones de las personas, además de repercutir en el rendimiento, calidad del trabajo, productividad laboral, bienestar de los trabajadores y demás elementos importantes para el buen funcionamiento de la organización. (Citados en Bernal, I, Farías, G, Pedraza, N, y Lavín, J, 2015)

Por ello, se puede afirmar que el conocimiento del clima organizacional, proporciona a los directivos retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo planificar estrategias de mejora, introducir cambios a corto, mediano y largo plazo que promuevan una convivencia armónica, la identidad institucional, las actitudes positivas y conductas adecuadas de las personas, redundando en el desempeño con mejora del sistema de comunicación interna y externa, y de los

procesos productivos, aspectos importantes en las instituciones educativas porque no solo repercute en la satisfacción de los docentes sino que también contribuye a alcanzar las metas institucionales y por ende la mejora de la calidad educativa.

Es por ello que también hay preocupación por mejorar el entorno laboral para aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores, definida esta como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Louffat,2012), de manera que se sientan que no solo son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realizan sino que además son considerados por sus jefes o superiores en la planificación de las actividades, las propuestas de cambio y de mejora. De esta manera, podrán adaptarse con mayor éxito a los objetivos de la institución y a las exigencias del trabajo y necesidades institucionales.

En este sentido, un docente con alta satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia su trabajo, genera ambientes armoniosos, se preocupa por mejorar la calidad de los procesos, por el contrario cuando se siente laboralmente insatisfecho sus actitudes son negativas que se traducen en realizar un trabajo que no les interesa, demostrar disgusto en su ambiente laboral, poco compromiso institucional, generar conflictos ,entablar inadecuadas relaciones interpersonales, interfiriendo además en el logro de objetivos institucionales y personales.

En cuanto al desempeño docente definido como el cumplimiento de sus funciones que se hallan determinadas por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Montenegro,2007) y que es importante evaluar a fin de obtener datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionabilidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, colegas y otros, (Valdez,2006) tiene dos propósitos fundamentales , por una parte mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza, es decir busca colaborar con el desarrollo profesional del docente mediante el mantenimiento u optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza y por otro lado obtener información para tomar decisiones respecto al docente (salario o promoción u otro).

En este sentido, es importante considerar que el docente del siglo XXI debe basar su metodología en la vinculación horizontal con los estudiantes, entendiendo que son el centro del proceso de aprendizaje, donde el diálogo y el trabajo en equipo permitan el

desarrollo de competencias basadas en los pilares de la educación declaradas en la Unesco: “aprender a conocer”, “aprender aprender a hacer”, “aprender a ser”, “aprender a convivir”, adquiriendo y desarrollando valores y habilidades sociales que le permitan convivir dentro de una cultura de paz, respetando la diversidad y tolerando a las demás personas con un espíritu crítico y a la vez de crecimiento tanto individual cuanto colectivo. Aspectos que son parte de un clima organizacional saludable. (Modelo Educativo San Marcos, 2016)

Al respecto, en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el trabajo del docente se orienta no solo a la formación integral del futuro profesional tal como lo demanda el Modelo Educativo San Marcos y el Plan Curricular de Enfermería 2011, sino también a lograr una mejor calidad en el cuidado que se brinde al usuario, paciente, familia y comunidad, a que el estudiante tome conciencia de su misión como futuro profesional de la salud, a tomar decisiones y realizar acciones correctas basadas en conocimientos científicos, con actitudes positivas y un comportamiento probo, por ello se requiere de docentes que también tengan estas cualidades que los convierta en modelos ante los estudiantes, que reúnan las competencias necesarias como profesionales y personas para que contribuyan al logro del perfil académico profesional del futuro profesional de enfermería.

De esta manera, se espera que la organización académica donde labore tenga un carácter dinámico, que se movilice en función de las metas y que le proporcione las condiciones laborales necesarias para un clima organizacional saludable, motivadores, participativos que incidan en la identidad institucional, buena satisfacción laboral a fin de promover un trabajo en armonía y estabilidad psicológica, tan importante en la labor académica y sobre todo cuando se trata de formar profesionales de la salud como enfermería ya que su esencia está orientada al cuidado humanizado, a la comunicación e interrelación positiva del enfermero con el paciente y su familia.

Asimismo, un buen clima organizacional permitirá optimizar las funciones gerenciales de los docentes, cuyo propósito es contribuir a desarrollar sus destrezas y habilidades para mejorar su labor profesional, elevando la calidad de la enseñanza. Para poder ser mejor docente no solo se requiere de preparación académica sino también de tener ambientes saludables, motivadores, participativos que incidan en la mejora de la convivencia

institucional.

En síntesis, estudiar el clima organizacional en el ámbito educativo, se convierte en una oportunidad para las organizaciones académicas que buscan implementar innovaciones didácticas que conlleven a la mejora continua de sus procesos educativos. Importante más aún debido a las constantes demandas que presenta la sociedad, a los procesos de acreditación institucional que exigen mayor compromiso de los actores en el proceso enseñanza aprendizaje y a su vez mayores competencias y cambios frente a los retos y desafíos de las nuevas concepciones de la educación, así como la normativa vigente como la Ley Universitaria N° 30220 y el Modelo Educativo San Marcos que fomenta el desarrollo integral de alumnos y maestros y donde el ambiente laboral juega papel importante en la gestión de estos servicios.

Por lo tanto, los resultados de la presente investigación son una evidencia científica que genera la oportunidad para mejorar la organización en el Departamento Académico de enfermería, considerando al ser humano como el capital más importante para el logro de las metas institucionales, una oportunidad para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, que permita además a los directivos ofrecer mejores condiciones laborales en ambiente físico, capacitaciones, reconocimientos, motivación y otros aspectos que mejoren también la satisfacción laboral del docente y por ende repercuta en el desempeño docente, contribuyendo de manera más eficiente al logro del perfil educativo establecido en el plan curricular de enfermería.

Por todo ello, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede deducir que la mayoría de los docentes al referir un clima organizacional poco saludable y estar relacionado directamente con su desempeño académico así como en su satisfacción laboral se pone en riesgo la calidad educativa de los futuros profesionales de enfermería.

CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones de la presente investigación:

1. Se acepta la hipótesis de investigación, es decir que “Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño docente del Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM” resultado hallado mediante el análisis de regresión múltiple y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se puede afirmar que a mejor clima organizacional, mejor satisfacción laboral y desempeño docente.

2. Mediante el análisis de regresión se ha encontrado un P valor de 0,000 al nivel de significación de 0,05 lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 1; es decir “Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente del DAE. Facultad de Medicina de la UNMSM.” y rechazar la hipótesis nula. Ello nos conlleva a manifestar que un docente universitario con alta satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia su trabajo, genera ambientes armoniosos, se preocupa por mejorar la calidad de los procesos, por el contrario cuando se siente laboralmente insatisfecho sus actitudes son negativas que se traducen en realizar un trabajo que no les interesa, demostrar disgusto en su ambiente laboral, poco compromiso institucional, generar conflictos, entablar inadecuadas relaciones interpersonales, interfiriendo además en el logro de objetivos institucionales y personales, de allí la importancia de un buen clima organizacional.

3. Se ha encontrado que existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente, puesto que se halló un P valor 0,000 al nivel de significación de 0,05 lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 2 y rechazar la hipótesis nula. De ello se deduce que un buen clima organizacional permitirá optimizar las funciones gerenciales de los docentes, cuyo propósito es contribuir a desarrollar sus destrezas y habilidades para mejorar su labor profesional, elevando la calidad de la enseñanza. Para poder ser mejor docente no solo se requiere de preparación académica sino también de tener ambientes saludables, motivadores, participativos que incidan en la mejora de la convivencia institucional, contribuyendo todo ello a lograr las metas institucionales.

4. El clima organizacional influye significativamente en un 78.4% en la satisfacción laboral del docente del DAE., lo que permite afirmar que el clima laboral que viven los docentes del DAE debe mejorar a fin de garantizar su satisfacción, ya que con ello se proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en los procesos académico administrativos que se dan al interior del Departamento.
5. El clima organizacional influye significativamente en un 96% en el desempeño del docente del DAE. Por lo que se puede afirmar que al haber un clima poco saludable estaría repercutiendo negativamente en el buen desempeño del docente de enfermería. Entendiéndose que las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento y juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización.
6. La mayoría de los docentes del Departamento Académico de Enfermería manifiestan un clima organizacional poco saludable en cuanto al ambiente físico, la estructura, el ambiente social,(relaciones personales, confort),los aspectos personales como la actitud hacia el trabajo, la identidad, la responsabilidad y el comportamiento organizacional (recompensas, desafíos, remuneraciones), lo que genera insatisfacción laboral por la poca participación en las decisiones que se toman al interior de este Departamento.
7. La mayoría de los docentes presentan satisfacción laboral media en el DAE respecto a los factores extrínsecos e intrínsecos lo que puede redundar en su compromiso institucional, en su participación activa en cuanto al logro de metas institucionales. La eliminación de las fuentes de insatisfacción, conlleva a un mejor rendimiento del trabajador, por tanto este se ve reflejado en una actitud positiva frente a la organización y de esta manera se logra aumentar la productividad de la misma.
8. La mayoría de los docentes presentan regular desempeño según los estudiantes de enfermería en cuanto al manejo del clima psicológico en el aula, el uso de medios y materiales de enseñanza, dominio de contenidos de objetivos y la motivación, lo que conlleva a deducir que la formación del futuro profesional de enfermería se estaría viendo afectada en cuanto a la calidad educativa lo que puede redundar en el cuidado que se

brinde al usuario, paciente, familia y comunidad y en que el estudiante tome conciencia de su misión como futuro profesional de la salud con responsabilidad.

RECOMENDACIONES

1. Que las autoridades tomen en cuenta los resultados de la presente investigación para planificar e implementar un plan de mejoramiento continuo de la calidad a la luz de la nueva Ley Universitaria, Modelo Educativo, Estatuto y otras normas vigentes.
2. Establecer reuniones permanentes y periódicas con los docentes en su conjunto a fin de intercambiar experiencias de la teoría y práctica, el uso de medios y materiales educativos innovadores y otros, buscando mantener la buena comunicación, la confianza, la motivación e involucramiento en los procesos de mejora institucional.
3. Que las autoridades del departamento mejoren su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los docentes no solamente de promociones, sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal, estimulando la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.
4. Que las autoridades competentes se comprometan con la mejora de los factores extrínsecos como las políticas institucionales claras, las condiciones laborales básicas como higiene , espacio, ventilación, las relaciones interpersonales positivas con colegas y directivos, los procesos de supervisión y control y el apoyo administrativo y los factores intrínsecos como : la libertad autonomía en el trabajo el reconocimiento, estímulos ,posibilidades de ascenso, capacitación permanente, oportunidades de desarrollo, participación en las decisiones del Departamento y los horarios flexibles. Factores que contribuirán a mejorar la satisfacción laboral y el desempeño docente
5. Que los docentes de enfermería demuestren mayor compromiso institucional a través del cumplimiento de sus actividades académico administrativas.
6. Que se sistematicen los procesos de evaluación docente con fines de mejora, que no sean punitivos, en busca de la satisfacción laboral, un buen clima organizacional y por ende de la calidad educativa.

7. Que los estudiantes de enfermería velen por el cumplimiento de la calidad educativa en todas las asignaturas profesionales y no profesionales a través de la evaluación permanente y oportuna de los docentes de teoría y práctica.
8. Profundizar el estudio del variable desempeño docente especificando aspectos de estrategias de enseñanza-aprendizaje, enfoques pedagógicos y evaluación por competencias. Realizar estudios longitudinales con estas variables para ver el comportamiento de las mismas por periodos de tiempo y considerando otras variables, y estudios mixtos que incluya entrevistas en profundidad y/o grupos focales a fin de conocer los factores que estarían incidiendo en las apreciaciones de los docentes sobre satisfacción laboral y el clima organizacional.

Ayala, M. (2015). *La Gestión Pedagógica y su Relación con el Desempeño Docente en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia Universitaria). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Postgrado Sección Maestría.

Recuperado de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/956/TM%20CE-Du%20A93%202015.pdf?sequence=1>

Barraza, A., Ortega, F, y Ortega, M. (2010). *Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras de Docentes. Un Primer Acercamiento*. (Tesis Doctoral). Universidad Pedagógica de Durango. México

Recuperado de:

<http://repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/3257>

Bernal, I., Farías, G., Pedraza, N. y Veràstegui, J, (2015). *El Clima Organizacional en Instituciones Académicas: Un estudio exploratorio*. México: En revista Vingula Tègica.

Recuperado de:

<http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/1699-1721%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20INSTITUCIONES%20ACADEMICAS%20UN%20ESTUDIO%20EXPLORATORIO.pdf>

Blanch, J., Espuny, M., Gala, C. y Martín, A. (2003). *Teoría de las Relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC. 1º edición.

Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=5ign84vqC7YC&pg=PA44&lpg=PA44&dq=Las+condiciones+de+trabajo++inciden+especialmente+sobre+la+calidad+de+vida+laboral,+la+salud,+el+bienestar+psicol%C3%B3gico+en+general+y+en+particular+sobre+la+motivaci%C3%B3n,+la+satisfacci%C3%B3n,+rendimiento++laboral,+la+implicaci%C3%B3n+con+el+trabajo,+las+patolog%C3%ADas+profesionales&source=bl&ots=bCV_4nxhQY&sig=PXYxdEyzxE0kCo4ziRAht-FSLos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-59iNyKvZAhVGq1MKHdi7AFwQ6AEINjAB#v=onepage&q=Las%20condiciones%20de%20trabajo%20%20inciden%20especialmente%20sobre%20la%20calidad%20

0de%20vida%20laboral%2C%20la%20salud%2C%20el%20bienestar%20psicol%C3%B3gico%20en%20general%20y%20en%20particular%20sobre%20la%20motivaci%C3%B3n%2C%20la%20satisfacci%C3%B3n%2C%20rendimiento%20%20laboral%2C%20la%20implicaci%C3%B3n%20con%20el%20trabajo%2C%20las%20patolog%C3%ADas%20profesionales&f=false

Campos, Cl. (2013). *Modelo de Asociación entre Factores de Satisfacción y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios*. (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos Facultad de Educación.

Recuperado de:

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/146/Tesis%20Clara%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cano, M. (2008). *La evaluación por competencias en la educación superior*. España: Universidad de Barcelona.

Recuperado de:

http://www.ub.edu/cubac/sites/default/files/la_evaluacion_por_competencias_en_la_educacion_superior_0.pdf

Casassus, J. (2002). *Cambios paradigmáticos en educación. Trabajo presentado en reunión especial de Reformas Educativas en América Latina*. ANPED. Revista brasilera de Educación. Brasil

Recuperado de:

<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n20/n20a04>

Castro, S. (2012). *Relación del Desempeño Laboral con el Clima Organizacional del Grupo de Educación Aeronáutica del Comando Aéreo de Combate No. 1*. (Tesis Doctoral). Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa Académico de Administración de Empresas. Bogotá.

Recuperado de:

<https://repository.javeriana.edu.co:8443/bitstream/handle/10554/10820/CastroSerranoSandraVictoria2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Centro Universitario de desarrollo CINDA, Universia (2012). *Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica. Educación Superior. Informe*. Chile: Ril editores.

Recuperado de:

<http://www.cinda.cl/wp-content/uploads/2014/02/Aseguramiento-de-la-calidad-en-Iberoam%C3%A9rica-2012.pdf>

Chiang, M., Martin, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Cornejo, R y Redondo, J (2001). *El Clima escolar percibido por los alumnos de la enseñanza media*. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. Chile: Última década.

Recuperado de:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362001000200002

Declaración de la Conferencia Regional sobre la Educación Superior de América latina y El Caribe (2008). *Conferencia Regional de Educación Superior*.

Recuperado de:

<http://www.oei.es/historico/salactsi/cres.htm>

Enríquez, J. (2005) *Educación Superior Tendencias y Desafíos*. Universidad Médica de Villa Clara. Cuba. En Revista de Educación Médica. Vol. 8 (4).

Recuperado de:

<http://scielo.isciii.es/pdf/edu/v9n1/colaboracion2.pdf>

Estrada, L (2013). *El Desempeño Docente*. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Recuperado de:

[file:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE%20\(1\).pdf](file:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE%20(1).pdf)

Feris, T y Castro, M. (2006). *La Importancia de la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional para un buen Desempeño en la Organización*. Universidad La Sabana. Facultad de Psicología.

Recuperado de:

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2072/131386.pdf?sequence=1>

Gamboa, E, (2010). *Satisfacción Laboral: Descripción Teórica de sus Determinantes*. Mérida Yucatán México. Publicado en Revista de Psicología Organizacional.

Recuperado de:

<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. En Revista de Administración y Negocios. Universidad del Valle. Vol. 25, N° 42.

Recuperado de:

<http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>

Garzón, M. (2005). *El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=RDFJi-fNWNMC&pg=PA77&lpg=PA77&dq=mediante+el+estudio+de+la+satisfaccion+los+directivos+de+la+empresa+podran+saber+los+efectos+que+producen+las+politic+as,+normas+y+procedimientos+de+la+organizacion+en+el+personal.&source=bl&ots=y_O69n09ea&sig=seOWON0CWRFSqD_mBEqw5Bz4mXw&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjwy9jN95nXAhXMD5AKHfAsBvcQ6AEIKzAB#v=onepage&q=mediante%20el%20estudio%20de%20la%20satisfaccion%20los%20directivos%20de%20la%20empresa%20podran%20saber%20los%20efectos%20que%20producen%20las%20politic+as%2C%20normas%20y%20procedimientos%20de%20la%20organizacion%20en%20el%20personal.&f=false

Ibáñez, M. (2000). *Gestión en el Tercer Milenio*. Facultad de Ciencias Administrativas, 3 (6).

Recuperado de:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v03_n6/evaluacion.htm

Ministerio de Educación (MINEDU) (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Perú.

Recuperado de:

<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf

UNMSM (2006). Modelo Educativo San Marcos.

Montenegro, I. (2007) *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos Modelos e Instrumentos*. Magisterio. Ediciones especiales. 2º edición. Bogotá. Colombia.

Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA25&lpg=PA25&dq=las++evaluaciones+ofrecen++informaci%C3%B3n+que+puede+servir+para+tomar+decisiones+sobre+la+promoci%C3%B3n,+capacitaci%C3%B3n+o+remuneraci%C3%B3n+de+los+trabajadores.&source=bl&ots=3cgM01d5Yf&sig=FIhnKMme-VNz8jsdPIGcAHlnK5k&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=las%20%20evaluaciones%20ofrecen%20%20informaci%C3%B3n%20que%20puede%20servir%20para%20tomar%20decisiones%20sobre%20la%20promoci%C3%B3n%2C%20capacitaci%C3%B3n%20o%20remuneraci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores.&f=false

Newstron, J. (2011) *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Recuperado de:

http://www.academia.edu/16146402/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_-_13va_Edici%C3%B3n_-_John_W._Newstrom

Olivares, L. (2011) *Relación entre el clima organizacional con la gestión institucional de la Facultad de Educación sede Canas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*". (Tesis para optar el Grado de Doctor). Facultad de Educación. UNMSM.

Recuperado de:

http://sisbib-03.unmsm.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=78712&query_desc=an%3A70757

Orbegozo, A. (2010). *Problemas teóricos del clima organizacional. Un Estado de la Cuestión*. Universidad Cesar Vallejo. En Revista Psicológica 12, 2010. pg. 347-362.

Recuperado de:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf

Pacheco, H. (2017). *Modelo de Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en las PYMES Hoteleras de Riobamba*. (Tesis Doctorado). Facultad de Ingeniería Industrial. UNMSM.

Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6880>

Palma, S. (2000). *Motivación y clima laboral en entidades universitarias*. Revista de Investigación en Psicología. Vol. 3 N° 1

Recuperado de:

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>

Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad San Martín de Porres*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior). Facultad de Educación. Unidad de Postgrado. UNMSM

Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>

Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del Cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis para optar el Grado de Doctor). Facultad de Ciencias Administrativas. UNMSM.

Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1140>

Pérez- Chuecos, R. (2017). *Engagement, Autoeficacia, Optimismo y Situación Laboral en Docentes de Educación Básica*. Universidad de Murcia, Murcia, España. En Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 17 (45-60)

Recuperado de:

<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/viewFile/2779/2672>

Pérez, P. (2011) *Satisfacción Laboral. Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación. Hacia un Modelo Integral*. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Maestría en Psicología.

Recuperado de:

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos*. (Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Educación).Facultad de Educación. Unidad de Postgrado. UNMSM.

Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2366/1/Pi%C3%B1a_sr.pdf

Portela, D, Ramírez, E, Ramos, M. (2001) *Relación entre el Clima Organizacional, la Satisfacción Laboral y la Satisfacción del Cliente frente al Servicio de una Empresa de Transporte de Encomiendas de la Ciudad de Bogotá* . Universidad La Sabana.

Recuperado de:

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4062/131277.pdf?sequence=1>

Pujol, L. (2016). *Satisfacción Laboral en Docentes Universitarios: medición y estudio de variables influyentes*. En Revista de Docencia Universitaria. Vol. 16 N° 2

Recuperado de:

<file:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/Dialnet->

[SatisfaccionLaboralEnDocentesUniversitariosMedicio-5765940%20\(5\).pdf">SatisfaccionLaboralEnDocentesUniversitariosMedicio-5765940%20\(5\).pdf](#)

Queipo, B. y Useche, M. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Revista de Ciencias Sociales (Ve). Vol. VIII, N° 3, septiembre, 2002. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela

Recuperado de:

file:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_28080308.pdf

Ramírez, D. (2015). *Desempeño Docente Y Satisfacción/Insatisfacción/Laboral del Profesorado de Nivel Primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca*. (Tesis para optar el Grado de Doctor). Facultad de Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.

Recuperado de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/532/TD%201516%20R1.pdf?sequence=1>

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades, Programa de Psicología Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Recuperado de:

<http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Reymer, A. (2011). *Desempeño docente y satisfacción de los estudiantes del programa de Doctorado en Educación de la UNMSM*. (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación). Facultad de Educación. UNMSM.

Recuperado de:

ile:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/Reymer_Ed-Dr-178_1.pdf

Rodríguez, A., Paz, M., Lizana, J y Cornejo, F. (2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización estatal chilena*. (Tesis para optar el Grado de Doctor). Universidad de Talca. Chile. En Revista Salud y Sociedad. Vol.2 N° 2

Recuperado de:

file:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/Dialnet-

ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629%20(2).pdf

Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. México: Editorial Alfa y Omega. 6ª edición. Ediciones Universidad Católica de Chile de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/359461049/Diagnostico-Organizacional-Dario-Rodriguez>

Santa Eulalia, J y Sampedro, B. (2012). *Clima organizacional en organizaciones de atención primaria de salud*. Revista médica electrónica. Vol. 34 N° 5. La Habana Cuba.

Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011

Stegmann, T (2000). *Evaluación de Desempeño docente. Antecedentes históricos. Base psicológicas del Aprendizaje. Basado en el MBE*. Corporación Educacional Cerro Navia. Santiago. Chile

Recuperado de:

eopsabi.educa.aragon.es/descargas/H_Recursos/h_1_Psicol_Educacion/h_1.4.Eval_desemp_docente/1.3.Anteced_eval_desemp.pdf

Tobón, S. (2010). *Formación integral y Competencias*. En Revista Interamericana de educación de adultos. Año 32. N° 2.

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/html/4575/457545095007/>

Toro, F. (2000) *.Clima Organizacional y Productividad Laboral. Temas de Administración*. Centro de investigación e Interventoría en comportamiento organizacional.

Recuperado de:

<http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/herramientas/clima-organizacional-productividad-herramientas.pdf>

Torrecilla, O. (2001). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*.

Recuperado de:

<https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>

Torres, E. y Zegarra, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Altiplano. Puno.

Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt

UNESCO. (2007) *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Una panorámica de América y Europa*. Chile: Andros Impresores.

Recuperado de:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

UNESCO. Organización de las Naciones Unidas por la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *Temas Críticos para Formular Nuevas Políticas Docentes en América Latina y el Caribe: El Debate Actual*. París. Francia.

Recuperado de:

<http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Temas-criticos-ESP.pdf>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2013). Vicerrectorado Académico. *Modelo Educativo San Marcos*. 1ª edición. Edición: Paul Munguía Becerra.

Recuperado de:

http://viceacademico.unmsm.edu.pe/archivos/MODELO%20EDUCATIVO%202013_para_Vicerrectorado.pdf

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2016). *Estatuto UNMSM*.

Recuperado de:

http://www.unmsm.edu.pe/archivos/estatuto-unmsm-ANEXO_RR_03013-R-16.pdf

Valdés 2000 Evaluación del Desempeño Docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, 23 al 25 de mayo de 2000.77

Recuperado de:

https://maristas.org.mx/gestion/web/articulos/Evaluacion_Desempeno_Profesional_Docente.pdf

Valdés, H. (2006). *Evaluación del Desempeño Docente: Un Pilar del Sistema de Evaluación de la Calidad de Educación en Cuba.*

Recuperado de:

http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

Yucra, H (2016). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos en el Gobierno Regional Puno. *Revista Científica: Investigación Andina*. Vol. 16 N° 2

Recuperado de:

<file:///D:/Mis%20Documentos/Downloads/261-894-1-PB.pdf>

Zabalegui, A (2003). El Rol del Profesional de Enfermería. *Aquichan*. Vol. 3 N°1.

Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972003000100004

Zabalza, M (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y Desarrollo Profesional*. España: Editorial Narcea, S.A de Ediciones.

Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=ho6AanfMHy8C&pg=PA71&lpg=PA71&dq=definicion+de+competencias+zabalza&source=bl&ots=NqM03wfl3D&sig=Z4QHAXOoKSvaBfNhc5gfjqf3-7Q&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj088Tnm57XAhVBfiYKHU0MDPsQ6AEISTA F#v=onepage&q=definicion%20de%20competencias%20zabalza&f=false>

FUENTES IMPRESAS

- Barrientos, E. (2013). *Investigación Educativa*. 1º edición. Multiservicios RMD Corporativa SAC
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Editorial MC Graw Hill, 5ta Edición.
- Chiavenato, I (2003). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación de México. S.A.
- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos: EL capital humano de las Organizaciones*. 8º edición. México. S.A.
- Hernández, R, (2014) *Metodología de la Investigación*. 6º edición. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Pintado, E. (2014). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano*. 4º edición. Lima - Perú.
- UNMSM. (2011) *Plan Curricular de la Escuela Académico Profesional de Enfermería* 2011. Facultad de Medicina. UNMSM.
- Robbins, S, Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. 15º edición. México: Pearson.
- Stoner, J, Freeman, R y Gilbert, D (1999). *Administración*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

ANEXOS

ANEXO	PÁG.
A. Matriz de Problematización.....	129
B. Cuadro de Consistencia de la Tesis	131
C. Prueba de normalidad de los datos.....	134
D. Categorización de la escala de medida. Variable Clima organizacional	135
E. Categorización de la escala de medida. Variable Satisfacción Laboral.....	136
F. Categorización de la escala de medida. Variable Desempeño docente	137
G. Operacionalización de la Variable Clima organizacional	138
H. Matriz del Instrumento. Clima organizacional	141
I. Instrumento de medición de Clima organizacional	143
J. Operacionalización de la Variable Satisfacción laboral.....	146
K. Matriz del Instrumento .Satisfacción laboral.....	149
L. Instrumento de medición de Satisfacción laboral	152
M. Operacionalización de la Variable Desempeño Docente	155
N. Matriz del Instrumento. Desempeño Docente	158
O. Instrumento de medición de Desempeño Docente	160
P. Validez del Instrumento para la Variable Clima Organizacional	163
Q. Validez del Instrumento para la Variable Satisfacción Laboral	165
R. Validez del Instrumento para la Variable Desempeño Docente	167
S. Datos generales de los docentes que laboran en el Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM	168
T. Informe de Jueces Expertos.....	170

ANEXO “A”
MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN

PROBLEMA	VARIABLES	SUBVARIABLES	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DATOS	CATEGORIAS DE ANALISIS
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015?	Clima Organizacional	Ambiente físico	Cuestionario Escala Tipo Likert	Espacio físico Ambiente Infraestructura
		Estructura		Estilo de dirección Supervisión Evaluación
		Ambiente Social		Comunicación Conflictos Toma de decisiones compañerismo
		Aspectos Personales.		Identidad Motivación Expectativas
		Comportamiento organizacional		Innovación Recompensa Desafíos Tensiones ausentismo
	Satisfacción Laboral	Factores extrínsecos	Cuestionario Escala Tipo Likert	Políticas Institucionales Condiciones laborales Relaciones interpersonales Supervisión, control, monitoreo y evaluación Apoyo administrativo
				Reconocimiento del trabajo docente por

		Factores intrínsecos		<p>autoridades y colegas. Motivación laboral. Estímulo para mejorar en el trabajo Delegación de responsabilidad. Libertad y autonomía para decidir en el trabajo. Promociones o ascensos planificados. -Bienestar personal del trabajador. -Condiciones óptimas para expresar opiniones en grupo de trabajo Parte del equipo de trabajo Capacitación permanente Oportunidades de desarrollo profesional Horarios de trabajo flexibles</p>
	Desempeño Docente	Dominio de objetivos	Cuestionario Escala Tipo Likert	Comunicación de objetivos Contenidos según objetivos
		Dominio de contenidos		Dominio contenidos Actualización de contenido. Acorde al nivel de estudiantes y de asignatura.
		Uso de métodos y procedimientos metodológicos		Métodos activos para a enseñanza aprendizaje
		Clima psicológico del aula		Clima agradable Respeto Confianza flexibilidad
		Medios de enseñanza		Uso de medios modernos Uso de tics
		Motivación		Incentivo valor del nuevo conocimiento.

ANEXO “B”

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACION Y/O MUESTRA	METODO	INSTRUMENTOS
Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. 2015	<p>Problema General. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de</p>	<p>Objetivo General Analizar, Explicar y Determinar la relación que existe entre el clima organizacional la satisfacción y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2. Establecer la relación que existe</p>	<p>Hi. “El clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral y el desempeño del docente de la Facultad de Medicina de la UNMSM”</p> <p>H₀. “El clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral y el desempeño del docente de la Facultad de Medicina de la UNMSM”</p> <p>Hipótesis específicas: H₁. “Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM” H₀ “No existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de enfermería</p>	<p>Según la Función que cumplen en la hipótesis. Clima organizacional: variable X Satisfacción laboral del docente : variable Y₁ Desempeño docente: variable Y₂</p> <p>Por su naturaleza: Son variables atributivas</p> <p>Por su posesión de la característica: Son variables continuas</p> <p>Por el método de medición de las variables: Son variables cualitativas que luego pasarán a medirse haciendo uso de instrumentos validados y confiables.</p> <p>Por el número de valores que adquieren: Son variables</p>	<p>Muestra: 51 docentes del DAE</p> <p>Total de estudiantes del 4º y 5º año de estudios: 91</p>	Método descriptivo correlacional causal.	Tres cuestionarios tipo Likert: uno para satisfacción laboral, el segundo para clima organizacional y el tercero para desempeño docente.

	<p>Medicina UNMSM. 2015?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM. 2015?</p> <p>3. ¿Cuál es el clima organizacional en el que labora el docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM?</p> <p>4. ¿Cuál es la satisfacción laboral del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM?</p>	<p>entre el clima organizacional y el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM</p> <p>3. Analizar el tipo de clima organizacional que predomina en el Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM.</p> <p>4. Explicar la satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM.</p> <p>5. Determinar el desempeño de los docentes del Departamento Académico de</p>	<p>de la Facultad de Medicina de la UNMSM”</p> <p>H₂. “Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño del docente de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM”</p> <p>H₀ “No existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño del docente de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM”</p> <p>H₃. “El clima organizacional que predomina en el Departamento Académico de Enfermería es poco saludable”.</p> <p>H₀. “El clima organizacional que predomina en el Departamento Académico de Enfermería es saludable”.</p> <p>H₄. “Existe satisfacción laboral media en los docentes que laboran en el Departamento Académico de</p>	<p>politómicas puesto que cada variable asumirá más de dos valores en cada caso.</p>			
--	---	--	---	--	--	--	--

	5.¿Cuál es el desempeño del docente del Departamento Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM?	Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM	Enfermería”. H ₀ . “Existe buena satisfacción laboral en los docentes que laboran en el Departamento Académico de Enfermería”. H ₅ . “Los docentes del Departamento Académico de Enfermería tienen un regular desempeño según los estudiantes de enfermería” H ₀ . “Los docentes del Departamento Académico de Enfermería tienen un buen desempeño según los estudiantes de enfermería”				
--	---	--	---	--	--	--	--

ANEXO “C”

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para cumplir con el supuesto de normalidad de los datos en aplicación del modelo de regresión se realizó la prueba de normalidad, para saber si los datos siguen o no, una distribución normal.

Tabla: Prueba de normalidad- Kolmogorov smirnov

			Clima organizacional	Satisfacción laboral	Desempeño docente
N			51	51	51
Parámetros normales	Media		102,2941	150,0000	84,3333
	Desviación típica		14,63871	18,90503	15,29401
Diferencias más extremas	Absoluta		,113	,141	,097
	Positiva		,113	,141	,097
	Negativa		-,078	-,081	-,078
Z de Kolmogorov-Smirnov			,807	1,006	,692
Sig. asintót. (bilateral)			0,532	0,264	0,724

Nota: * $p < 0.05$

Se observa que los datos correspondientes al clima organizacional, satisfacción laboral y el desempeño docente cumplen el supuesto de normalidad.

Debido a esto se puede utilizar la inferencia estadística paramétrica utilizando la regresión lineal al 95% de confianza.

ANEXO “D”

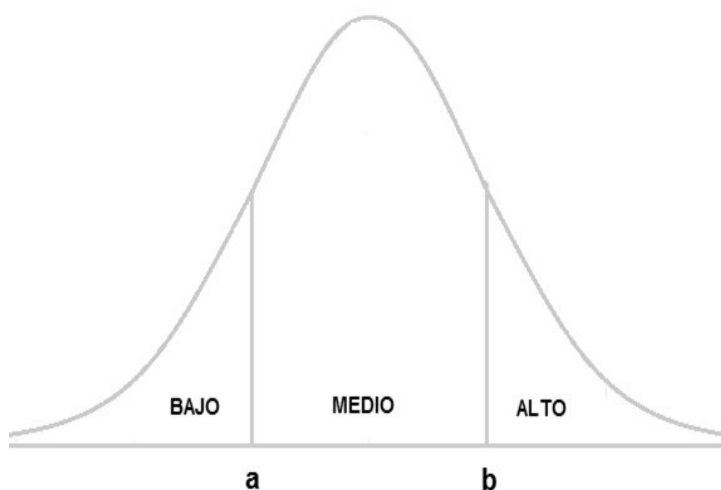
CATEGORIZACIÓN DE LA ESCALA DE MEDIDA VARIABLE

CLIMA ORGANIZACIONAL

A. Categorización de la variable **Clima organizacional** en el Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM, 2015.

Se utilizó la campana de Gauss, donde se consideró una constante de 0,75 a través del siguiente procedimiento:

- 1.- Se calculó el promedio $\bar{X} = 102.3$
- 2.- Se calculó la Desviación Estándar (DS): 14.6



$$a: X - 0.75 (DS)$$

$$b: X + 0.75 (DS)$$

$$a: 102.3 - 0.75(14.6)$$

$$b: 102.3 + 0.75(14.6)$$

$$a: 91.3$$

$$b: 113.3$$

CATEGORIAS	PUNTAJE
SALUDABLE	114 - 138
POCO SALUDABLE	92 - 113
NADA SALUDABLE	69 - 91

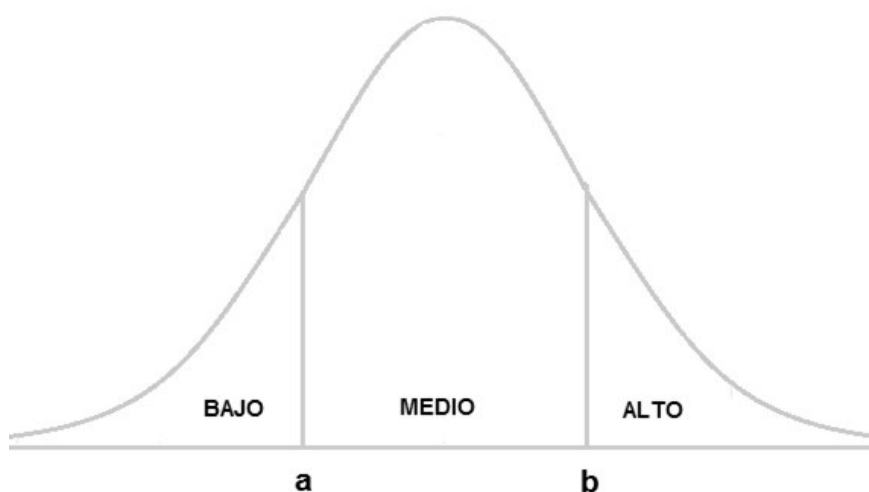
ANEXO “E”

**CATEGORIZACIÓN DE LA ESCALA DE MEDIDA. VARIABLE
SATISFACCION LABORAL**

B. Categorización de la variable **Satisfacción laboral** en el Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM, 2015.

Se utilizó la campana de Gauss, donde se consideró una constante de 0,75 a través del siguiente procedimiento:

- 1.- Se calculó el promedio $\bar{X} = 150$
- 2.- Se calculó la Desviación Estándar (DS): 18.9



$$a: X - 0.75 (DS)$$

$$b: X + 0.75 (DS)$$

$$a: 150 - 0.75(18.9)$$

$$b: 150 + 0.75(18.9)$$

$$a: 135.8$$

$$b: 164.2$$

CATEGORIAS	PUNTAJE
ALTA	165 - 204
MEDIA	136 - 164
BAJA	99 - 135

ANEXO "F"

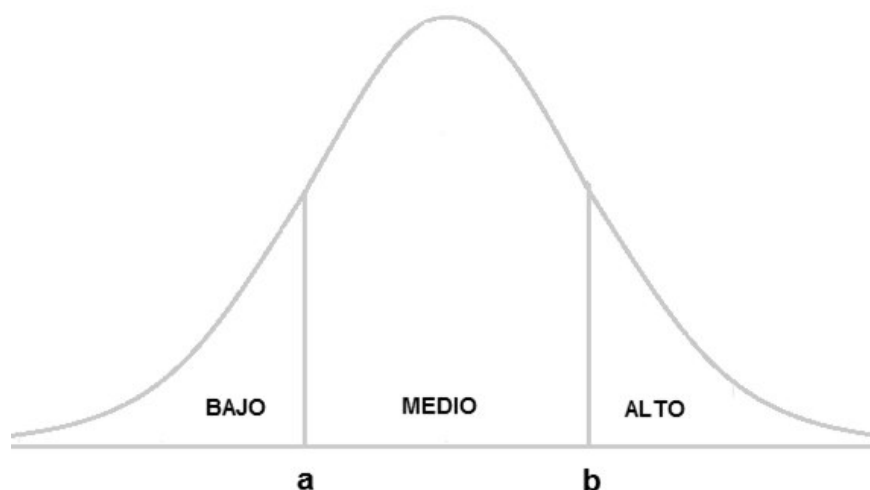
CATEGORIZACIÓN DE LA ESCALA DE MEDIDA. VARIABLE

DESEMPEÑO DOCENTE

C. Categorización de la variable **Desempeño docente** en el Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM, 2015.

Se utilizó la campana de Gauss, donde se consideró una constante de 0,75 a través del siguiente procedimiento:

- 1.- Se calculó el promedio $\bar{X} = 94.9$
- 2.- Se calculó la Desviación Estándar (DS): 15.0



$$a: X - 0.75 (DS)$$

$$b: X + 0.75 (DS)$$

$$a: 94.9 - 0.75(15)$$

$$b: 94.9 + 0.75(15)$$

$$a: 83.7$$

$$b: 106.2$$

CATEGORIAS	PUNTAJE
BUENO	107 - 128
REGULAR	84 - 106
DEFICIENTE	63 - 83

ANEXO “G”

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Alternativa	Índice	Valores
Clima Organizacional	Percepción o apreciación de los empleados sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo: aspectos estructurales, ambiente físico, el ambiente social, Aspectos personales y el comportamiento organizacional en sí y que afectan las relaciones e inciden en la satisfacción, en su desempeño o productividad y en las reacciones del comportamiento de los empleados tanto positiva como negativamente y por tanto modifican el desarrollo productivo en la organización.	Son todas las ideas, información referida por los docentes de enfermería de la Facultad de Medicina respecto al ambiente físico, estructura, ambiente social, aspectos personales y propios del comportamiento organizacional al que serán medidas a través de un cuestionario tipo Likert y valorada en clima organizacional saludable, poco saludable y no saludable.	<u>Ambiente físico</u>	-Espacio físico: tamaño.	TA A D TD	4 3 2 1	Saludable(Consultivo y de participación de grupo)
				-Condiciones ambientales: ventilación, iluminación, ruido, calor.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Facilidades para ingresar a los servicios en hospitales.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Disponibilidad de aulas para teoría y laboratorios.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Material didáctico para la enseñanza	TA A D TD	4 3 2 1	
			<u>Estructura</u>	-Estilo de dirección.	TA A D TD	4 3 2 1	No saludable (autoritario y explotador paternalista)
				-Organización, estructura	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Tamaño de la organización.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Normas establecidas	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Supervisión	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Control	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Monitoreo	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Evaluación	TA A D	4 3 2	

					TD	1	
			<u>Ambiente Social</u>	-Comunicación	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Conflicto	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Cooperación	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Relaciones y confort: ambiente grato de trabajo, relaciones con los jefes, con los colegas, dentro y fuera de la organización.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Toma de decisiones	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Compañerismo	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Participación en las actividades	TA A D TD	4 3 2 1	
			<u>Aspectos personales</u>	-Identidad	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Motivación	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Responsabilidad y Autonomía para tomar decisiones	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Actitudes hacia el trabajo	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Expectativas	TA A D TD	4 3 2 1	
			<u>Comportamiento Organizacional</u>	-Innovación	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Recompensa	TA A	4 3	

					D TD	2 1	
				-Remuneración según normas laborales	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Ausentismo	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Tensiones -Desafíos	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Liderazgo	TA A D TD	4 3 2 1	

ANEXO “H”

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Cantidad de Ítems	Peso	Porcentual
Clima Organizacional	Ambiente físico	-Espacio físico: tamaño.	1	7	28	16.7%
		-Condiciones ambientales: ventilación, iluminación, ruido, calor.	2			
		-Facilidades para ingresar a los servicios en hospitales.	3			
		-Disponibilidad de aulas para teoría y laboratorios.	4,5,6			
		-Material didáctico para la enseñanza	7			
	Estructura	-Estilo de dirección.	8	10	40	23.8%
		-Organización, estructura	11,12			
		-Tamaño de la organización.				
		-Normas establecidas	9,10,17			
		-Supervisión	13			
		-Control	14			
		-Monitoreo	15			
		-Evaluación	16			
	Ambiente Social	-Comunicación	18	10	40	23.8%
		-Conflicto	27			
		-Cooperación	19			
		-Relaciones y confort: ambiente grato de trabajo, relaciones con los jefes, con los colegas, dentro y fuera de la organización.	20,21,22, 23			
		-Toma de decisiones	24			
		-Compañerismo	25			
		-Participación en las actividades	26			
		-Identidad	28			
		-Motivación	29			

	Aspectos Personales.	-Responsabilidad y Autonomía para tomar decisiones	30,31,32, 35	8	32	19.0%
		-Actitudes hacia el trabajo	33			
		-Expectativas	34			
	Comportamiento Organizacional	-Innovación	36	7	28	16.7%
		-Recompensa	37			
		-Remuneración según normas laborales	38			
		-Ausentismo	39			
		-Tensiones	40,41			
		-Desafíos				
		-Liderazgo	42			

ANEXO "I"

INSTRUMENTO DE MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

ESCALA TIPO LIKERT MODIFICADA

I. **Presentación:**

Estimada colega sirva la presente para saludarle y a su vez manifestarle que se está haciendo un trabajo de investigación con el objetivo de conocer cuál es el clima organizacional en el que usted viene laborando, en tal sentido solicito a Usted responda con veracidad a los siguientes enunciados ya que ello permitirá proponer estrategias de mejora o de cambio (según los resultados) a las autoridades de la Facultad de Medicina. Le recuerdo que es de carácter ANONIMO. Gracias por su participación.

II. **Instrucciones:**

A continuación se le presentan varios enunciados, por favor léalos atentamente y luego elija la respuesta que considere conveniente marcando con un aspa donde corresponda:

Totalmente de acuerdo (TA)

De acuerdo (A)

En desacuerdo. (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

III. **Datos Generales:**

1. Edad:.....(años)

2. Procedencia: Costa () Sierra () Selva ()

3. Categoría: Principal () Asociado () Auxiliar ()

4. Clase: Tiempo parcial () Tiempo Completo () Dedicación Exclusiva ()

5. Tiempo de servicio en el DAE:.....

6. Cargo actual: Coordinadora de Segunda Especialidad en Enfermería ()

Coordinadora de Maestría en Enfermería ()

Coordinadora de Doctorado en Enfermería ()

Directora EAPE

Otro

(especifique).....

Ninguno ()

7. Labora en otra entidad : Si () No ()

IV. **Datos Específicos**

Nº	ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
SOBRE EL AMBIENTE FISICO					
1	El espacio físico del DAE es amplio para acoger a todos los docentes.				
2	El ambiente físico reúne las condiciones ambientales básicas para el trabajo: ventilación iluminación, poco ruido, temperatura.				
3	La Facultad facilita el trámite para el ingreso de los docentes a las instituciones de salud donde se realiza la práctica.				

4	Existe disponibilidad de aulas para la teoría y laboratorios				
5	La disposición del mobiliario facilita el desarrollo de los laboratorios				
6	El tamaño de las aulas facilita el desarrollo de las clases teóricas.				
7	La Facultad facilita el material didáctico para la enseñanza				
ESTRUCTURA					
8	El estilo de dirección en el DAE motiva al desarrollo personal y profesional del docente.				
9	Las normas institucionales son claras respecto al desempeño laboral				
10	Existen normas y procedimientos claros para los trámites administrativos.				
11	La organización del DAE favorece el trabajo docente				
12	La estructura formal del DAE facilita la coordinación y organización entre sus miembros				
13	La supervisión es deficiente y punitiva				
14	El control es característica predominante en el DAE				
15	Se evidencia ausencia de monitoreo docente				
16	Existe un sistema de evaluación permanente del docente				
17	Se desconocen los objetivos institucionales				
AMBIENTE SOCIAL					
18	Existen buenos niveles y canales de comunicación entre los docentes				
19	La cooperación es uno de los aspectos que identifica al docente del DAE				
20	Todos los docentes mantienen buenas relaciones interpersonales				
21	Existen malas relaciones interpersonales entre autoridades de enfermería y los docentes del DAE				
22	Los jefes asumen actitudes autoritarias con los subordinados				
23	Se evidencia malas relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización				
24	La toma de decisiones en el DAE se hace en consulta con los docentes				
25	Se evidencia compañerismo entre los docentes del DAE				
26	Los docentes participan en las actividades programadas por Enfermería.				
27	Se vive un ambiente de calma y confort en Enfermería				
ASPECTOS PERSONALES					
28	Los docentes se sienten identificados con el DAE y la Facultad				
29	Existe poca motivación para acudir a trabajar.				
30	Los docentes son responsables en el				

	cumplimiento de sus actividades académicas lectivas y no lectivas				
31	Los docentes tiene autonomía para realizar sus actividades académicas				
32	Los docentes son libres para tomar decisiones en bien de la formación académica de los estudiantes				
33	Los docentes evidencian rechazo para trabajar en el DAE				
34	Las expectativas de los docentes están más orientadas hacia afuera que hacia dentro de la institución.				
35	Se evidencia poco espíritu de servicio en los docentes del DAE.				
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
36	La innovación profesional es casi nula en el docente de enfermería.				
37	Existen políticas de recompensa para el personal docente				
38	La remuneración del docente responde a las normas laborales vigentes				
39	Existe alto nivel de ausentismo en el docente del DAE				
40	El ambiente de trabajo es muy exigente				
41	Existe un sano clima competitivo en el DAE				
42	El estilo de liderazgo que predomina en el DAE es vertical				

Muchas gracias por su participación.

ANEXO “J”

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Alternativa	Índice	Valores
Satisfacción Laboral	Estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral o como consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales. La satisfacción o insatisfacción surge de la comparación o juicio entre lo que una persona desea y lo que puede obtener en su trabajo.	Es la información que refiere el docente de enfermería acerca del cumplimiento de sus expectativas laborales sobre los factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en su desempeño laboral como la motivación, reconocimiento, área, ambiente de trabajo y formación e información y que será medida a través de una escala tipo Likert modificada en alta, media y baja.	<u>Factores Extrínsecos o Higiénicos: Políticas Institucionales</u>	- Conocimiento de la historia y trayectoria del Departamento y Escuela de Enfermería. UNMSM.	TA A D TD	4 3 2 1	Alta Media Baja
				- Conocimiento de funciones y responsabilidades.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Funciones y responsabilidades bien definidas.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Información oportuna sobre el desempeño docente	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Normas de asignación de carga académica.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Cumplimiento de convenios y leyes laborales	TA A D TD	4 3 2 1	
			<u>Condiciones laborales</u>	-Condiciones físicas: limpieza, ventilación, iluminación disponibilidad de recursos tecnológicos	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Estabilidad laboral	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Ambiente laboral	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Organización laboral	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Seguridad laboral: riesgos y medidas de prevención laboral	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Condiciones Salariales: salario	TA	4	

					A D TD	3 2 1	
				-Estatus laboral: gratificación laboral	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Comunicación entre colegas	TA A D TD	4 3 2 1	
			<u>Relaciones Interpersonales</u>	-Relaciones interpersonales con jefes o autoridades	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Relaciones interpersonales con colegas.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Espíritu de colaboración y ayuda.	TA A D TD	4 3 2 1	
			<u>Procesos de Supervisión, Control, Monitoreo y Evaluación</u>	-Evaluaciones objetivas docentes	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Supervisión docente	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Monitoreo de actividades	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Control de asistencia	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Frecuencia de la supervisión	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Objetivo de la supervisión.	TA A D TD	4 3 2 1	
			<u>Apoyo administrativo</u>	-Apoyo administrativo para la labor docente.	TA A D TD	4 3 2 1	
			<u>Factores Intrínsecos o Motivacionales:</u>	-Reconocimiento del trabajo docente por autoridades y colegas.	TA A D	4 3 2	

					TD	1	
				-Reconocimientos, motivación laborales.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Estímulo para mejorar en el trabajo	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Delegación de responsabilidad.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Libertad y autonomía para decidir en el trabajo.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Promociones o ascensos planificados.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Bienestar personal del trabajador.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Condiciones óptimas para expresar opiniones en grupo de trabajo	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Parte del equipo de trabajo	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Capacitación permanente	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Oportunidades de desarrollo profesional	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Horarios de trabajo flexibles	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Política de beneficios laborales	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Participación en las decisiones del Departamento o unidad.	TA A D TD	4 3 2 1	

ANEXO "K"

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA SATISFACCION LABORAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Cantidad de Ítems	Peso	Porcentual
Satisfacción Laboral	<u>Factores Extrínsecos o Higiénicos:</u> <u>Políticas Institucionales</u>	Conocimiento de la historia y trayectoria del Departamento y Escuela de Enfermería. UNMSM.	4	9	36	15.5%
		- Conocimiento de funciones y responsabilidades.	2			
		-Funciones y responsabilidades bien definidas.	1			
		-Información oportuna sobre el desempeño docente	3			
		-Normas de asignación de carga académica.	5,6,7,9			
		-Cumplimiento de convenios y leyes laborales	8			
	<u>Condiciones laborales:</u>	-Condiciones físicas: limpieza, ventilación, iluminación disponibilidad de recursos tecnológicos	10,13	14	56	24.1%
		-Estabilidad laboral	12			
		-Ambiente laboral	11,22			
		-Organización laboral	15,16			
		-Seguridad laboral: riesgos y medidas de prevención laboral	14,17,18			
		-Condiciones Salariales: salario	19			
		-Estatus laboral: gratificación laboral	20,21,23			

	<u>Relaciones Interpersonales</u>			9	36	15.5%
		-Relaciones interpersonales con jefes o autoridades	24			
		-Relaciones interpersonales con colegas.	25			
		-Espíritu de colaboración y ayuda.	26,32			
		-Comunicación entre colegas	27,28,29,30,31			
	<u>Procesos de Supervisión, Control, Monitoreo y Evaluación:</u>			8	32	13.8%
		-Evaluaciones objetivas a docentes	33,37			
		-Supervisión docente	34,36			
		-Monitoreo de actividades	35			
		-Control de asistencia	38			
		-Frecuencia de la supervisión	39			
		-Objetivo de la supervisión.	40			
	<u>Apoyo administrativo</u>	-Apoyo administrativo para la labor docente.	41	1	4	1.8%
	<u>Factores Intrínsecos o Motivacionales:</u>	-Reconocimiento del trabajo docente por autoridades y colegas.	42	17	68	29.3%
		-Reconocimientos por parte de colegas	43			
		-Estímulo para mejorar en el trabajo	44			
		-Delegación de responsabilidad.	45			
		-Libertad y autonomía para decidir en el trabajo.	46			
		-Promociones o ascensos planificados.	47			

		-Bienestar personal del trabajador.	52			
		-Condiciones óptimas para expresar opiniones en grupo de trabajo	49			
		-Parte del equipo de trabajo	50,58			
		-Capacitación permanente	51			
		-Oportunidades de desarrollo profesional	48,54			
		-Horarios de trabajo flexibles	53,55			
		-Política de beneficios laborales	56			
		-Participación en las decisiones del Departamento o unidad.	49,57			

ANEXO “L”

INSTRUMENTO DE MEDICION DE SATISFACCION LABORAL

ESCALA TIPO LIKERT MODIFICADA

I. Presentación:

Estimada colega sirva la presente para saludarle y a su vez manifestarle que se está haciendo un trabajo de investigación con el objetivo de conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral que usted tiene en el DAE, en tal sentido solicito a Usted responda con veracidad a los siguientes enunciados ya que ello permitirá proponer estrategias de mejora o de cambio (según los resultados) a las autoridades de la Facultad de Medicina. Le recuerdo que es de carácter ANONIMO.

II. Instrucciones:

A continuación se le presentan varios enunciados, por favor léalos atentamente y luego elija la respuesta que considere conveniente marcando con un aspa donde corresponda:

Totalmente de Acuerdo (TA)

De acuerdo (A)

En desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

III. Datos Generales:

8. Edad:.....(años)

9. Procedencia: Costa () Sierra () Selva ()

10. Categoría: Principal () Asociado () Auxiliar ()

11. Clase: Tiempo parcial () Tiempo Completo () Dedicación Exclusiva ()

12. Tiempo de servicio en el DAE:.....

13. Cargo actual: Coordinadora de Segunda Especialidad en Enfermería ()

Coordinadora de Maestría en Enfermería ()

Coordinadora de Doctorado en Enfermería ()

Directora EAPE

Otro

(especifique).....

Ninguno ()

14. Labora en otra entidad : Si () No ()

IV. Datos Específicos

Nº	ENUNCIADOS	TA	A	D	TD
<u>Factores Extrínsecos o Higiénicos</u>					
	<u>Políticas Institucionales :</u>				
1	Las funciones y responsabilidades docentes están bien definidas				
2	Se orienta al docente sobre sus funciones y responsabilidades				
3	Recibo información oportuna sobre mi desempeño laboral.				
4	Se difunde la historia y trayectoria del Departamento y Escuela de Enfermería en la UNMSM				
5	Las normas laborales son claras y conocidas.				
6	Las cargas académicas se distribuyen equitativamente				
7	Las cargas académicas se distribuyen de acuerdo a las normas vigentes				
8	La Facultad se preocupa por mantener vigentes los convenios con las instituciones para la práctica con los estudiantes.				
9	Las normas institucionales de carga académica están claras				
	<u>Condiciones laborales:</u>				
10	Las condiciones físicas en las que desarrolla su trabajo son seguras				
11	El ambiente de trabajo es agradable.				
12	La institución brinda estabilidad laboral				
13	El ambiente laboral permanece limpio y libre de obstáculos				
14	Se puede realizar el trabajo docente en forma segura.				
15	La organización laboral facilita una relación horizontal en el trabajo				
16	El trabajo en el Departamento y sección está bien organizado				
17	Existen medidas de prevención de riesgos laborales				
18	Los riesgos y las medidas de prevención son dados a conocer oportunamente				
19	Las condiciones salariales responden a las normas vigentes				
20	Me llena de orgullo ser docente de Enfermería en la Universidad				
21	Siento alegría de pertenecer al DAE				
22	Me gusta el trabajo que desarrollo como docente				
23	Le gratifica el nombre de la institución y su posición en la sociedad.				
	<u>Relaciones Interpersonales:</u>				
24	- Existe buena comunicación con mis superiores inmediatos				
25	-Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis colegas docentes del DAE				
26	-Existe espíritu de colaboración y ayuda entre docentes				
27	-La comunicación es clara y sincera entre las docentes				
28	-Resulta fácil expresar opiniones sin lastimar u ofender a las docentes				
29	Existe buena comunicación entre los docentes				
30	Existe comunicación horizontal entre colegas				
31	La comunicación interna dentro de su área de trabajo es buena				
32	Mantengo coordinación efectiva con otras unidades de trabajo en la universidad				
	<u>Procesos de Supervisión, Control, Monitoreo y Evaluación:</u>				
33	-Se realizan evaluaciones objetivas a las docentes del DAE				
34	-La supervisión docente es motivadora y permite superar deficiencias				
35	-El monitoreo de las actividades docente lectivas y no lectivas carece de fundamento				
36	-La supervisión docente es punitiva				
37	-Los jefes o directivos evalúan objetivamente al personal.				
38	-El control de asistencia del docente es rígido				
39	-La frecuencia de la supervisión es agobiante				

40	-El objetivo de la supervisión solo busca encontrar errores.				
	<u>Apoyo administrativo:</u>				
41	-El personal administrativo apoya la labor docente.				
<u>Factores Intrínsecos o Motivacionales</u>					
42	-Las autoridades reconocen el trabajo del docente.				
43	-Las colegas estimulan a mejorar en el trabajo				
44	-Existe un sistema de estímulos permanente para el docente.				
45	-La responsabilidad se delega en base a criterios técnicos				
46	-Existe libertad y autonomía para decidir cómo se hace el trabajo.				
47	-Las promociones o ascensos están debidamente planificados.				
48	- La institución propicia el desarrollo del personal y profesional del docente.				
49	-Existen condiciones favorables para expresar opiniones en grupos de trabajo				
50	-Me siento parte importante del equipo de trabajo.				
51	-La institución promueve la capacitación permanente.				
52	-La institución se preocupa por el bienestar del personal docente.				
53	-Los horarios de trabajo son flexibles para el docente				
54	-Existe posibilidades de desarrollo de la carrera en el DAE				
55	-La carga académica es agotadora				
56	-Existe una política de beneficios laborales				
57	-Se estimula la participación en las decisiones del Departamento o Unidad.				
58	Se siente identificada con la institución.				

Muchas gracias por su participación

ANEXO “M”

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Alternativa	Índice	Valores
Desempeño Docente	El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones y se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente, y se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres,	Son todas las actividades que realiza el docente de enfermería en su relación con el estudiante durante el proceso enseñanza aprendizaje en las clases teóricas y las prácticas de las asignaturas profesionales, referidos por el estudiante y valorados a través de una escala tipo Likert en bueno, regular y deficiente.	DOMINIO DE LOS OBJETIVOS	- Comunicación de los objetivos de la clase o práctica clínica	TA A D TD	4 3 2 1	Bueno
				-Los objetivos según exigencias y nivel de la asignatura.	TA A D TD	4 3 2 1	Regular
				-Las actividades de aprendizaje corresponden a los objetivos, y a los diferentes niveles de desempeño.	TA A D TD	4 3 2 1	Deficiente
			DOMINIO DEL CONTENIDO	-Dominio del tema.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Relación del tema con el contexto, la realidad.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Establecimiento de relaciones entre la teoría y la práctica	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Atiende a las diferencias individuales en función del diagnóstico.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Exigencia a los alumnos corrección en sus respuestas.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Propicia el vínculo intermateria	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Aprovechar todas las posibilidades que el contenido ofrece para educar a los alumnos.	TA A D TD	4 3 2 1	

directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.			USO DE MÉTODOS Y PROCEDIMIE NTOS METODOLÓGI COS	-Uso de métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno hacia la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la esencia del concepto y su aplicación.	TA A D TD	4 3 2 1
				-Estimula la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y de la independencia cognoscitiva	TA A D TD	4 3 2 1
				-Dirige el proceso educativo sin anticiparse a los razonamientos y juicios de los alumnos.	TA A D TD	4 3 2 1
				-Uso de niveles de ayuda que permiten al alumno reflexionar sobre su error y rectificarlo.	TA A D TD	4 3 2 1
			CLIMA PSICOLÓGICO DEL AULA	-Clima agradable hacia el aprendizaje, donde con respeto y afecto, los alumnos expresan sentimientos, argumentos y se plantan proyectos propios.	TA A D TD	4 3 2 1
				-Uso de un lenguaje coloquial con tono adecuado.	TA A D TD	4 3 2 1
				-Las actividades que se realizan	TA A	4 3

				contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos	D TD	2 1	
				-Confianza en la posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos, apoyándolos con palabras que les den seguridad	TA A D TD	4 3 2 1	
				Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	TA A D TD	4 3 2 1	
				Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos	TA A D TD	4 3 2 1	
			MEDIOS DE ENSEÑANZA	-Emplea diversos medios de enseñanza para favorecer un aprendizaje desarrollador.	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Utiliza el vídeo a partir de los objetivos y contenidos de enseñanza del nivel de estudios.	TA A D TD	4 3 2 1	
			MOTIVACION.	-Motivación permanente	TA A D TD	4 3 2 1	
				-Propicia en los alumnos el valor del nuevo conocimiento.	TA A D TD	4 3 2 1	

ANEXO "N"

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Cantidad de Ítems	Peso	Porcentual
Desempeño docente	En la teoría DOMINIO DE LOS OBJETIVOS	- Comunica los objetivos de la clase	1	3	12	6%
		-Los objetivos según exigencias y nivel de la asignatura.	2			
		-Las actividades de aprendizaje corresponden a los objetivos, o competencias de la asignatura	3			
	DOMINIO DEL CONTENIDO	-Dominio del tema	4	7	28	15%
		-Relación del tema con el contexto, la realidad.	5			
		-Establecimiento de relaciones entre la teoría y la práctica.	6			
		-Atiende a las diferencias individuales en función del diagnóstico.	7			
		-Exigencia a los alumnos corrección en sus respuestas.	8			
		-Propicia el vínculo intermateria	9			
		-Aprovechar todas las posibilidades que el contenido ofrece para educar a los alumnos.	10			
	USO DE MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS	-Uso de métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno hacia la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la esencia del concepto y su aplicación.	11,12	7	28	15%
		-Estimula la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y de la independencia cognoscitiva	13,14			
		-Dirige el proceso educativo sin anticiparse a	15,16			

		los razonamientos y juicios de los alumnos.				
		-Uso de niveles de ayuda que permiten al alumno reflexionar sobre su error y rectificarlo.	17			
	CLIMA PSICOLÓGICO DEL AULA	-Clima agradable hacia el aprendizaje, donde con respeto y afecto, los alumnos expresan sentimientos, argumentos y se plantean proyectos propios.	18,19	13	52	27%
		-Uso de un lenguaje coloquial con tono adecuado.	20,21			
		-Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos	22,23, 24,25, 26,27			
		-Confianza en la posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos, apoyándolos con palabras que les den seguridad	28			
		Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	29			
		Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos	30			
	MEDIOS DE ENSEÑANZA	-Emplea diversos medios de enseñanza para favorecer un aprendizaje desarrollador.	31	1	4	2%
	MOTIVACION	-Motivación permanente	32	2	8	4%
		-Propicia en los alumnos el valor del nuevo conocimiento.	33			

ANEXO “O”

INSTRUMENTO DE MEDICION DE DESEMPEÑO DOCENTE

ESCALA TIPO LIKERT MODIFICADA

I. Presentación:

Estimado estudiante sirva la presente para saludarle y a su vez manifestarle que se está haciendo un trabajo de investigación con el objetivo de conocer cuál es el nivel de desempeño del docente de enfermería, en tal sentido solicito a Usted responda con veracidad a los siguientes enunciados ya que ello permitirá proponer estrategias de mejora o de cambio (según los resultados) a las autoridades de la Facultad de Medicina. Le recuerdo que es de carácter ANONIMO.

II. Instrucciones:

A continuación se le presentan varios enunciados, por favor léalos atentamente y luego elija la respuesta que considere conveniente marcando con un aspa (X) donde corresponda:

Siempre

A veces

Nunca

III. Datos Generales:

1. Edad:.....(años)
2. Procedencia: Costa () Sierra () Selva ()
3. Año de estudios : 4º año () 5º año ()

IV. Datos Específicos

Nº	ENUNCIADOS	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
	DOMINIO DE LOS OBJETIVOS				
1	El maestro menciona con claridad los objetivos de la clase				
2	Los objetivos responden al nivel de estudio y la naturaleza de la asignatura				
3	Las actividades de aprendizaje corresponden a los objetivos o competencias de la asignatura				
	DOMINIO DEL CONTENIDO				

4	El maestro demuestra conocer y dominar su teoría				
5	Explica los temas tomando en cuenta el contexto y la realidad concreta				
6	Establece relación entre la teoría y la práctica				
7	Respeto las características de los estudiantes				
8	Exige a los estudiantes a esforzarse en su aprendizaje				
9	Hace énfasis en la relación del tema con los contenidos de otras asignaturas				
10	Da ejemplos prácticos que favorecen el entendimiento del tema				
	USO DE MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS				
11	Promueve el aprendizaje corporativo				
12	Utiliza estrategias de aprendizaje dinámicas				
13	Propicia el pensamiento reflexivo y la independencia cognoscitiva				
14	Estimula a la búsqueda de información en otras fuentes,				
15	Es justo en sus apreciaciones con los estudiantes				
16	Respeto las opiniones de los estudiantes en clase				
17	Incentiva al estudiante a reflexionar sobre sus propios errores				
	CLIMA PSICOLÓGICO DEL AULA				
18	Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje.				
19	Brinda seguridad y confianza para expresar ideas y sentimientos.				
20	Utiliza un lenguaje Claro y entendible				
21	El tono de voz que utiliza en el aula es agradable				
22	Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de la				

	comunicación entre los estudiantes.				
23	Da atención personalizada a los estudiantes con problemas de aprendizaje				
24	Fomenta el respeto entre los estudiantes y docentes				
25	Promueve un clima comunicacional agradable basado en el respeto				
26	Establece un clima humano en clase				
27	Logra empatía con el estudiante.				
28	Demuestra confianza en las capacidades de aprendizaje del estudiante				
29	Acepta y respeta las opiniones y sentimientos de los estudiantes				
30	Evidencia preocupación por los problemas académicos del estudiante				
	MEDIOS DE ENSEÑANZA				
31	Emplea medios de enseñanza que favorecen el aprendizaje activo del estudiante				
	MOTIVACION				
32	Motiva permanentemente al estudiante en el aula				
33	Incentiva en los estudiantes la importancia de aprender nuevos conocimientos				

Muchas gracias por su participación.

ANEXO "P"

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

A. VALIDEZ: Validez interna: **Coeficiente R de Pearson.**

Mètodo item – test.

Ítem	Coeficiente de Pearson (r)
1	0.272
2	0.656
3	0.221
4	0.705
5	0.775
6	0.355
7	0.416
8	0.526
9	0.617
10	0.647
11	0.596
12	0.716
13	0.557
14	0.618
15	0.118 n. s.
16	0.287
17	0.443
18	0.475
19	0.438

20	0.471
21	0.632
22	0.437
23	0.364
24	0.405
25	0.511
26	0.701
27	0.700
28	0.222
29	0.511
30	0.258
31	0.201
32	0.201
33	0.152
34	0.489
35	0.514
36	0.366
37	0.221
38	0.227
39	0.265
40	0.258
41	0.236
42	0.246

Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$ se consideran válidos y en ese caso hay muy buena validez para cada pregunta, hay una pregunta cuya correlación es menor a 0.20, pero como la mayoría de los ítems tienen correlaciones mayores o iguales a 0.2 entonces en general hay buena validez de todo el instrumento.

ANEXO “Q”

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN

A. VALIDEZ: Validez interna: **Coefficiente R de Pearson.**

Método ítem – test.

Ítem	Coefficiente de Pearson (r)
1	0.236
2	0.510
3	0.763
4	0.759
5	0.297
6	0.683
7	0.259
8	0.237
9	0.221
10	0.392
11	0.544
12	0.397
13	0.711
14	0.315
15	0.489
16	0.307
17	0.505
18	0.239
19	0.231
20	0.441
21	0.423
22	0.720
23	0.670
24	0.613
25	0.545
26	0.511
27	0.428
28	0.354
29	0.415
30	0.588
31	0.266
32	0.244
33	0.341
34	0.686
35	0.355
36	0.419
37	0.319

38	0.253
39	0.259
40	0.374
41	0.396
42	0.253
43	0.225
44	0.424
45	0.308
46	0.391
47	0.499
48	0.300
49	0.242
50	0.635
51	0.590
52	0.811
53	0.253
54	0.359
55	0.220
56	0.433
57	0.349
58	0.255

Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$ se consideran válidos y en ese caso hay muy buena validez para cada pregunta, no hay preguntas cuya correlación sea menor a 0.2 , entonces en general hay muy buena validez de todo el instrumento.

ANEXO “R”

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO

A. VALIDEZ: Validez interna: **Coficiente R de Pearson.**

Mètodo ítem – test.

ítem	Coficiente de Pearson (r)
1	0.289
2	0.457
3	0.589
4	0.640
5	0.602
6	0.547
7	0.137
8	0.272
9	0.433
10	0.633
11	0.705
12	0.420
13	0.607
14	0.374
15	0.324
16	0.389
17	0.702
18	0.508
19	0.670
20	0.370
21	0.419
22	0.528
23	0.638
24	0.381
25	0.594
26	0.519
27	0.591
28	0.550
29	0.568
30	0.491
31	0.705
32	0.489
33	0.470

Los ítems cuyos valores de $r \geq 0.20$ se consideran válidos y en ese caso hay muy buena validez para cada pregunta y en este caso como todos los ítems tienen correlaciones mayores o iguales a 0.2 entonces en general hay muy buena validez de todo el instrumento.

ANEXO “S”**Datos generales de los docentes que laboran en el Departamento****Académico de Enfermería. Facultad de Medicina UNMSM****Lima- Perú****2015**

DATOS GENERALES	DOCENTES	
SEXO	Nº	%
Masculino	03	5.9
Femenino	48	94.1
TOTAL	51	100.0
CATEGORÍA		
Auxiliar	17	33.3
Asociado	23	45.0
Principal	11	21.7
TOTAL	51	100.0
CLASE		
Tiempo parcial	39	75.5
Tiempo completo	07	13.7
Dedicación exclusiva	05	10.8
TOTAL	51	100.0
PROCEDENCIA		
Costa	35	68.6
Sierra	16	31.4
Selva	00	0.0
TOTAL	51	100.0
EDADES		
Menos de 40	03	5.9
De 41 a 50	07	13.7
De 51 a 60	31	60.8
Más de 60	10	19.6
TOTAL	51	100.0
TIEMPO DE SERVICIO		
Menos de 10 años	2	4.0
De 10 a 20 años	24	47.0
De 21 a 30 años	18	35.3
Más de 30 años	7	13.7
TOTAL	51	100.0

TENENCIA DE UN CARGO ACADÉMICO ADMINISTRATIVO		
Si	6	11.8
No	45	88.2
TOTAL	51	100.0
LABORA EN OTRA INSTITUCIÓN		
Si	25	49.0
No	26	51.0
TOTAL	51	100.0

ANEXO "T"

INFORME DE JUECES EXPERTOS

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Elías Mejía Mejía

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				X
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			X	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				X
Suficiente	La cantidad de ítemes que se presentan es:				X
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítemes, por lo cual el instrumento es:			X	



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: Elías Mejía Mejía

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Elías Mejía Mejía

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				✓
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítemes que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítemes, por lo cual el instrumento es:				✓



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: Elías Mejía Mejía

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Elías Mejía Mejía

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				✓
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				✓



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: Elías Mejía Mejía

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO


Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Aurora Marrou Roldán

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			X	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				X
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:			X	
Suficiente	La cantidad de ítemes que se presentan es:			X	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítemes, por lo cual el instrumento es:				X


Firma del Jurado Examinador
Doctor/a: Aurora Marrou

SL

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

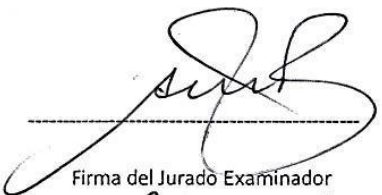
Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Aurora Marrou Roldán

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			X	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				X
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:			X	
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			X	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				X


Firma del Jurado Examinador
Doctor/a: Aurora Marrou Roldán

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

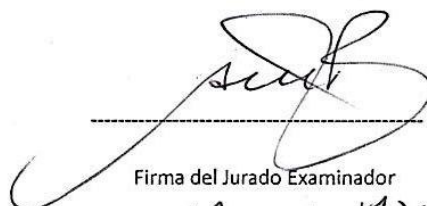
Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Aurora Marrou Roldán

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			X	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				X
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:			X	
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			X	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				X


Firma del Jurado Examinador
Doctor/a: AURORA MARROU

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora Luisa Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Emma Campos

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			✓	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			✓	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:			✓	
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:			✓	



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: EMMA CAMPOS PACHECO.

C.U. 30.10.14.

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora Luisa Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Emma Campos

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			✓	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			✓	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:			✓	
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:			✓	



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: EMMA CAMPOS PACHECO

DD

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora Luisa Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. Emma Campos

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			✓	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			✓	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:			✓	
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:			✓	



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: EMMA CAMPOS PACHECO

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. María Luisa Matalinares

Docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				✓
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:				✓
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				✓

María Luisa Matalinares

Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: Doctora en Psicología
UNMSM.

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. María Luisa Matalinares

Docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				✓
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:				✓
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				✓

M. L. Matalinares

Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: en Psicología

DD

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa Rivas Díaz

Jurado experto: Dra. María Luisa Matalinares

Docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				✓
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:				✓
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				✓

M. L. Matalinares

Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: *Dr. Psicólogo*

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez /Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Pedro Tito Huamani

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			✓	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				✓

Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: Encinas Administrativa
UNMSM

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez /Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. *Pedro Tito Huamani*

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			✓	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable , por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				✓



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: *Cecilia Samaniego*

DD

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma
Coautora Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. *Pedro Tito Huamani*

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				✓
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:			✓	
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				✓
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan permiten medir la variable, por lo cual es			✓	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				✓
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				✓



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: *Claudio Alvarado*

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

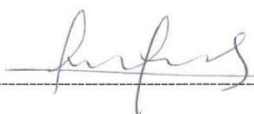
Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Carlos Cabrera

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				X
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				X
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				X
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			X	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				X



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: CARLOS CABRERA RIVAS

56

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

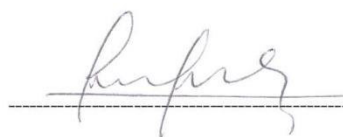
Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Carlos Cabrera

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:			X	
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				X
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:				X
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			X	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				X



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: CARLOS CABRERA RIVAS

INFORME FINAL DEL JURADO EXPERTO- VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Escala tipo Likert modificada

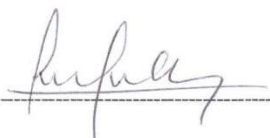
Autor: Héctor Valdez/Enrique Louffat/Sonia Palma

Coautora: Luisa H. Rivas Díaz

Jurado experto: Dr. Carlos Cabrera

Docente de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos

Aspectos	Criterios	Inapropiado	Poco Apropiado	Apropiado	Muy Apropiado
Claridad	El instrumento está formulado con un lenguaje claro, es:				X
Intencionalidad	El instrumento permite valorar el nivel de la variable, por ello es:				X
Objetividad	Está expresado en conductas observadas, por lo cual es:			X	
Suficiente	La cantidad de ítems que se presentan es:			X	
Consistencia	El instrumento ha sido construido en base a aspectos científicos y a la operacionalización de la variable, por lo cual el instrumento es:				X
Coherencia	Existe coherencia entre variable, dimensiones, indicadores e ítems, por lo cual el instrumento es:				X



Firma del Jurado Examinador

Doctor/a: CARLOS CABEZAS RIVAS